

## 第1章

# トータルパッケージ（TP）の活用に関する実態調査



# 第1章 トータルパッケージ（TP）の活用に関する実態調査

## 第1節 調査の概要

### 1 目的

TPの活用に関する実態調査は、ADDIEモデルのプロセスの最初のプロセスである「分析」に必要な情報を収集するために実施する。

ADDIEモデルにおける「分析」は、序章第3節で述べたとおり、①学習に対するニーズ、②学習のゴール、③学習の前提スキルと動機づけの特徴、④学習の条件と制約を明確にするために実施する。

分析に必要な情報については、実際にTPを実施している機関及びTPについて知見を有する支援者から収集することとした。具体的には、以下の2つの調査によりTPによる支援の実態を把握したうえで、ADDIEモデルにおける「分析」のプロセスを進める。

### 2 方法

#### (1) 就労支援機関への質問紙調査

TPを実施している、あるいは実施していると考えられる地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及びTPツール購入機関（MWS又はM-メモリーノート購入機関）に対して、活用実態とTPに関する情報ニーズ（どのような内容の情報の提供を希望するか、どのような形態での情報提供を希望するか）を尋ねる質問紙調査を実施する。

#### (2) TPの知見を有する支援者への面接調査

TPによる支援の実態を詳細かつ深く把握することを目的として、TPの理論を理解したうえで、先進的な職リハサービスを展開している支援者21名に対して、TPによる支援の利点や課題についての面接調査を実施する。

### 3 結果

上記の質問紙調査及び面接調査の結果については、本章の第2節、第3節において報告する。なお、調査方法の詳細についても、それぞれの節で述べる。これらの調査結果を踏まえた、ADDIEモデルにおける「分析」の結果については第4節で報告する。

## 第2節 質問紙調査

### 1 調査の目的

支援の現場における TP の活用実態及び提供を期待する情報のニーズを把握することを目的として、地域センター及び TP を利用していると考えられる機関を対象にアンケート調査を実施した。

### 2 調査の方法

調査対象は、TP による支援を実施している、あるいは MWS 又は M・メモリーノートを購入していることから TP による支援を実施していると考えられる地域センター及びそれ以外の TP 購入機関とした。これらの機関については、TP の販売を委託している業者との委託契約内での合意に基づき、販売先の情報の提供を受け、調査対象機関をリストアップした。その際、同一機関と見做されるものの名寄せを行って重複を除くとともに、個人の購入者や、直接就労支援を行っていないことが明らかな機関は削除した。

地域センター（52 か所）にはメールにより 2019 年 8～9 月の期間で、それ以外の機関（679 か所。以下「当機構以外の機関」という。）には巻末資料 1 の調査票を郵送により 2019 年 12 月～2020 年 1 月の期間<sup>1</sup>で調査を実施した。

### 3 調査内容

#### （1）基本属性

- ・機関種；「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所」、「就労継続支援 A 型事業所」、「就労継続支援 B 型事業所」、「医療機関・リハビリテーション機関」、「特別支援学校」、「特別支援学校以外の教育機関」、「その他」のうちの該当するものの選択を求めた。多機能型事業所の場合は詳細が明らかになるよう、複数選択を可能とした(地域センターについては設問を省略)。
- ・就労支援を行っている職員の総数
- ・前年度（2018 年度）中の支援対象者数
- ・支援サービス内容；「相談業務」、「障害特性、就労に係る能力などに関するアセスメント」（以下「アセスメント」という。）、「支援計画の作成」、「生産活動・作業体験」、「企業内での職場体験・実習」、「座学での学習」、「グループワーク」、「就職活動に関する支援」、「他機関の紹介・コーディネート」、「就職後のフォローアップ」、「その他」のうち該当するものの選択（複数選択可）を求めた（地域センターについては設問を省略）。なお、「生産活動・作業体験」を選択した場合は作業の種類を「事務系作業（PC 作業、電話対応など）」、「実務系作業（清掃等の労務、組立など）」の各々についての選択を求めた（複数選択可）。
- ・支援対象者の対応状況；「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」、「その他」の障害種別の対応状況について「日常的に対応」、「時々対応」、「ほとんど・全く対応なし」の 3 段階で頻度を尋ねた。

<sup>1</sup> MWS の改訂課題や新規課題は既に開発されていたが、新規課題は市販化には至っていない時期であった。

## (2) 業務内容

研究担当者が TP を構成する支援の要素を TP の定義が初めてなされた調査研究報告書（障害者職業総合センター, 2004）より抽出し、図表 1-2-1 に示したア）からソ）のとおり立項した。それぞれの支援について、「頻繁に実施」、「時々実施」、「まれに実施」、「実施しなかった」の 4 段階で実施頻度を尋ねた。

図表 1-2-1 業務内容項目と略称一覧

業務内容	略称
ア 対象者の作業遂行能力を支援者が把握する	作業遂行能力の把握
イ 対象者の障害特性が作業場面でどのような形で現れるかを、支援者が把握する	障害特性の把握
ウ 対象者が安定して効率的に仕事ができる職場環境や補完方法を、支援者が把握する	補完方法等の把握
エ 対象者の興味・関心がある作業を、支援者が把握する	興味・関心の把握
オ 対象者のストレス・疲労への対処方法を確立するための情報を、支援者が把握する	対処方法の把握する
カ 自身の作業遂行能力を、対象者が理解するための支援	作業遂行能力の自己理解
キ 自身の障害特性が作業場面でどのような形で現れるかを、対象者が理解するための支援	障害特性の自己理解
ク 安定して効率的に仕事ができる職場環境や補完方法を、対象者が理解するための支援	補完方法等の自己理解
ケ 自身の興味・関心がある作業を、対象者が理解するための支援	興味・関心の自己理解
コ ストレス・疲労の対処方法を確立するための情報を、対象者が収集・整理するための支援	対処方法の自己理解
サ 対象者の障害受容を促すための支援	障害受容の促進
シ 対象者自身で仕事のスケジュールや進め方を管理できるようにするための支援	スケジュール管理の獲得
ス 安定して効率的に仕事をするための補完方法を、対象者が獲得するための支援	補完方法の獲得
セ ストレス・疲労の対処方法を、対象者が獲得するための支援	対処方法の獲得
ソ 対象者、支援者、家族、関係機関等間で対象者の情報を共有する	情報共有

また、「実施しなかった」以外を選択した業務、すなわち支援実績のある業務ごとに TP を構成するツール（WCST、M-メモリーノート、MWS（簡易版）、MWS（訓練版）、MSFAS、グループワーク<sup>2)</sup>）のうち当該業務において利用したものを尋ねるとともに、TP 以外のツール・方法の利用がある場合は、自由記述によりその内容の回答を求めた。

### (3) TP の各ツールについて

- ・存在の認知；「知っている」、「知らない」のいずれかで回答を求めた。
- ・2018 年度の利用頻度；「頻繁に利用した」、「時々利用した」、「まれに利用した」、「利用しなかった」から該当するものの選択を求めた。
- ・改良改善して欲しいこと；自由記述により回答を求めた。

### (4) TP 利用する上での工夫・留意点について

- ・自由記述により回答を求めた。

### (5) TP に関する情報提供の希望

- ・TP に関する情報提供の形式についての希望；「ホームページ」、「講座」、「事例検討会」、「TP の体験を伴う研修」、「冊子」、「動画」、「その他」のうち該当するものの選択（複数選択可）を求めた。また、「その他」については詳細を説明する自由記述を求めた。

<sup>2)</sup> 質問紙調査（巻末資料参照）においては、TP を構成する「ツール・技能」の技能と表記しているが、本文においては「TP ツール」として一括して表記している。

- ・TPに関する情報提供の内容についての希望；「TPの理論的背景」、「TPの実施手続き」、「就労支援業務におけるTPの有効な運用方法」、「応用行動分析に基づくTPの利用方法」、「TPの活用事例」、「その他」のうち該当するものの選択（複数選択可）を求めた。また、「その他」については詳細を説明する自由記述を求めた。

#### （6）問い合わせの可否、連絡先

- ・回答の詳細についての問合せの可否と、可能な場合の連絡先を尋ねた。

### 4 倫理審査

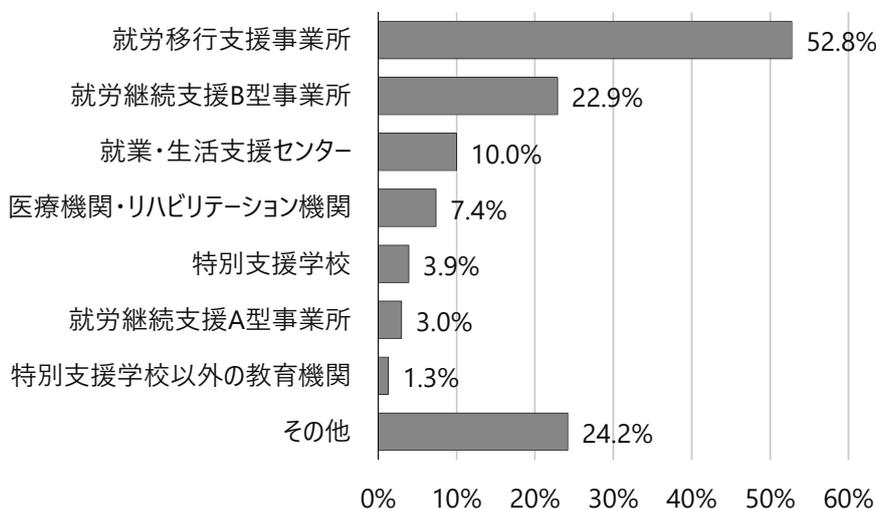
質問紙調査の実施に当たっては、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けた。

### 5 調査結果

回答件数は、地域センターが40件（回収率76.9%）、当機構以外の機関が231件（回収率34.0%）であった。以下、回答結果の概要を示す。

#### （1）当機構以外の機関の種類

当機構以外の機関に対して機関の種類を尋ねた質問について選択肢別の選択率を図表1-2-2に示した。「その他」が選択された場合の自由記述の内容を分類した結果を図表1-2-3に示した。当機構以外の機関からの回答231件のうち最も回答が多かったのは就労移行支援事業所で、122件（52.8%）であった。



図表1-2-2 当機構以外の機関（n=231）の種類（複数回答）

回答の機関種選択肢の掲載順位に沿って選択的に、複数回答の形態を集計した（図表1-2-4）。

就労移行支援事業所と分類されるのが121件（52.4%）、その内訳では単体の事業所が77件（63.6%）就労継続支援B型事業所を含む多機能事業所は34件（28.1%）で、就業・生活支援センターと分類されるのが23件（10.0%）とそれに続いた。

図表 1-2-3 当機構以外の機関の種類「その他」についての詳細

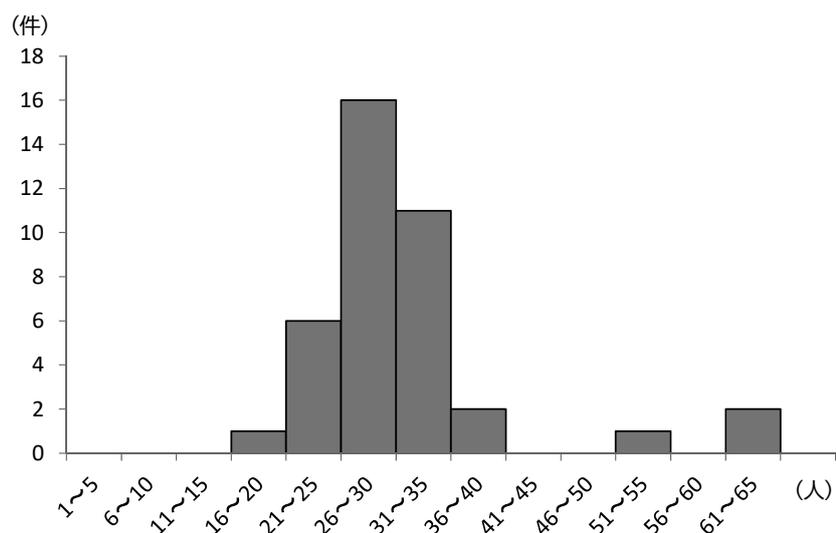
その他再分類	回答数 (内単独回答)	
地方自治体の相談支援機関	16	15
能力開発校、委託訓練、技術専門学校	10	10
定着支援事業所	8	1
自立訓練事業所、地域活動支援センター	11	5
発達障害者支援センター	6	6
民間企業	1	1
企業の雇用支援	1	1
生活困窮者自立支援法における就労準備支援事業	1	1
福祉型障害児入所施設	1	1
無回答	1	1
計	56	42

図表 1-2-4 機関類型

機関類型		件数 (計)	
就業・生活支援センター	就業・生活支援センター	21	
生活支援センター	就業・生活支援センター＋定着支援事業	1	
	就業・生活支援センター＋就労移行支援＋就労継続B型	1	23
就労移行支援	就労移行支援	77	
	就労移行支援＋就労継続支援B型	27	
	就労移行支援＋就労継続支援B型＋就労継続支援A型	3	
	就労移行支援＋就労継続支援B型＋医療機関	1	
	就労移行支援＋就労継続支援B型＋その他(就労定着支援)	2	
	就労移行支援＋就労継続支援B型＋その他(自立訓練)	1	
	就労移行支援＋就労継続支援A型	1	
	就労移行支援＋医療機関＋自治体の相談支援機関	1	
	就労移行支援＋その他(就労定着支援)	4	
	就労移行支援＋その他(自立訓練)	2	
	就労移行支援＋その他(自立訓練)＋その他(生活介護)	1	
	就労移行支援＋その他(生活介護)	1	121
	就労継続支援A型(就労継続支援A型＋B型)	3	3
就労継続支援B型	就労継続支援B型	14	
	就労継続支援B型＋その他	1	15
医療機関	医療機関・リハ機関	13	
関・リハ機関	医療機関・リハ機関＋その他(高次脳拠点機関)	2	15
特別支援学校		9	9
教育機関(特別支援学校以外)		3	3
その他詳細	地方自治体の相談支援機関	15	
	能力開発校、委託訓練、技術専門学校	10	
	発達障害者支援センター	6	
	自立訓練、地域活動支援センター	5	
	定着支援事業所	1	
	その他	4	
不明	1	42	
総計			231

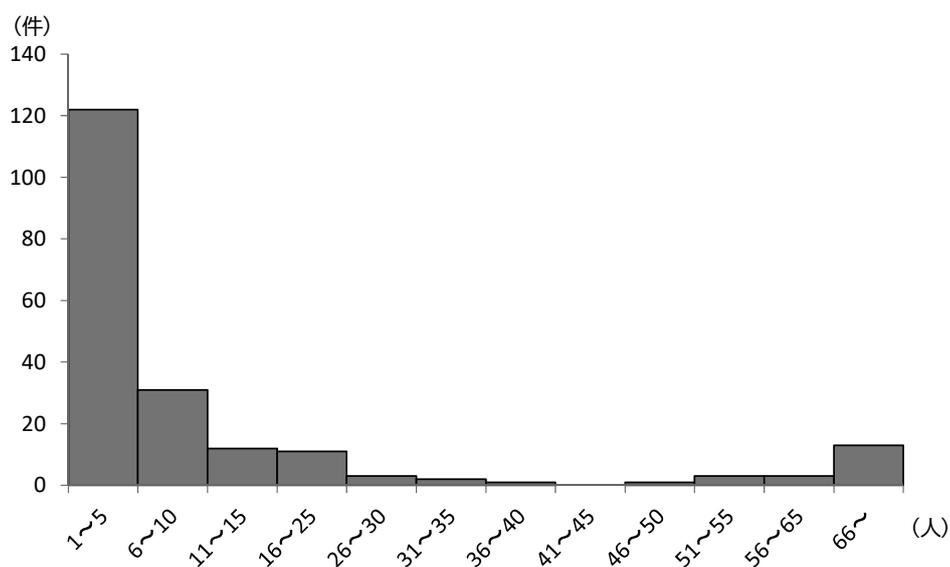
## (2) 職員一人当たりの平均支援対象者数

地域センター(有効回答数 n=39(一件は無回答))の職員一人当たり平均支援対象者数は31.0人(SD; 9.2)であった。平均支援対象者階級のヒストグラムを図表1-2-5に示す。



図表 1-2-5 地域センター (n=39) における職員一人当たりの支援対象者数

当機構以外の機関（有効回答数 n=202。職員総数無回答 3 件、昨年度支援対象者数無回答が 19 件）の平均支援対象者数は 13.2 人（SD ; 23.5）であった。当機構以外の機関における職員一人当たりの支援対象者数のヒストグラムを図表 1-2-6 に示す。

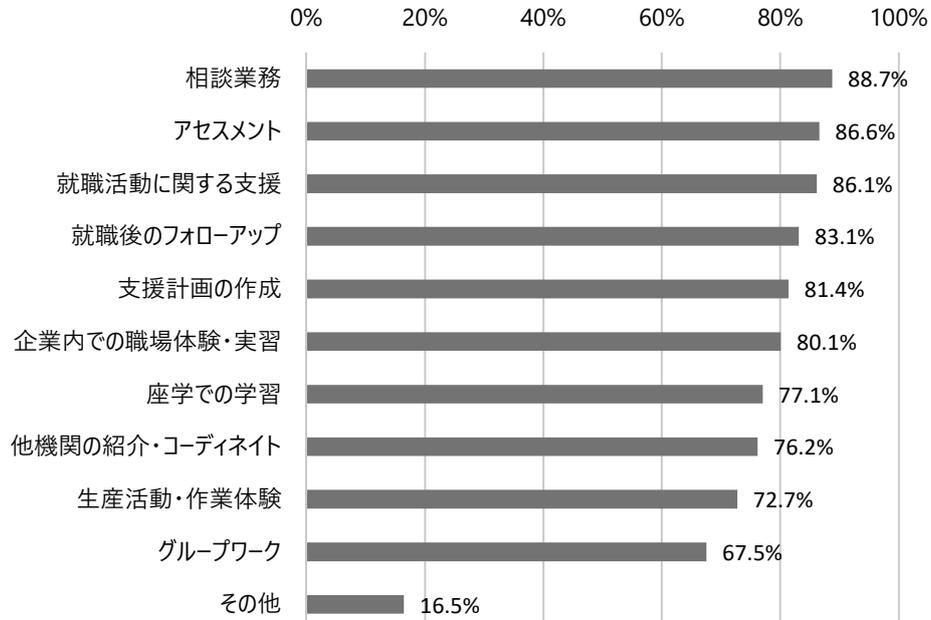


図表 1-2-6 当機構以外の機関 (n=202) における職員一人当たりの支援対象者数

職員（正規、非正規を問わない）一人当たりの支援対象者数は、地域センターでは平均が 31.0 人ではほぼ正規分布を示した一方、当機構以外の機関では平均が 13.2 人であるものの、1~5 人の階級が最多で、ばらつきが大きい。相談業務を主としている就業・生活支援センターや発達障害者支援センターでは、職員一人当たり 100 人超の支援対象者に対応しているところもあった（就業・生活支援センター 2 件、発達障害者支援センター 2 件）。

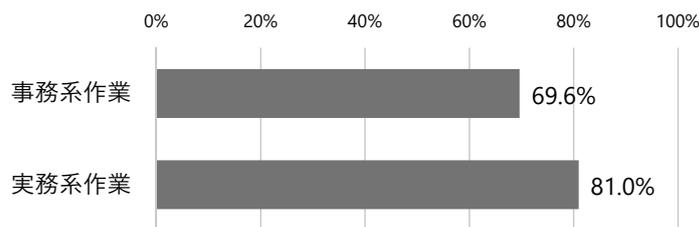
### (3) 支援サービス内容

当機構以外の機関に回答を求めた「実施している支援サービス」についての回答結果を図表1-2-7に示す。回答結果を見ると、「相談業務」、「アセスメント」、「支援計画の作成」、「企業内での職場体験・実習」、「就職活動に関する支援」、「就職後のフォローアップ」といった支援サービスについて、8割以上の機関が実施していると回答した。



図表1-2-7 支援サービス内容

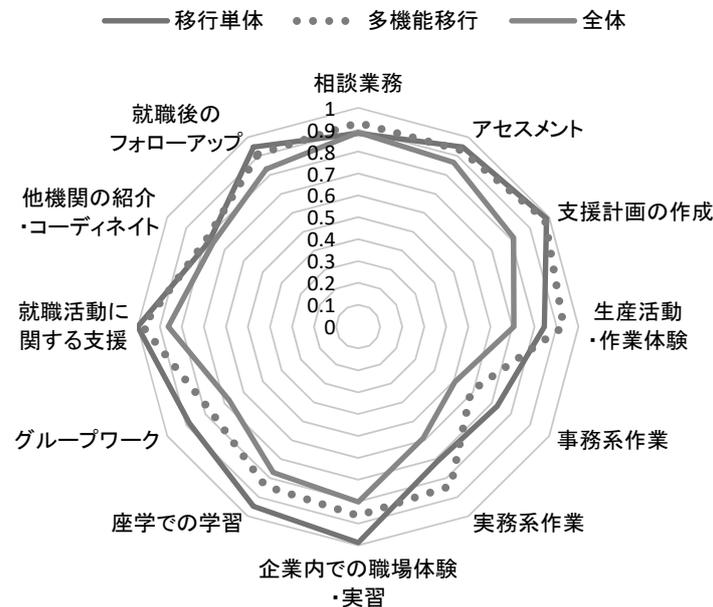
「生産活動・作業体験」の作業の種類についての選択結果は図表1-2-8に示す。事務系作業が約7割、実務系作業が約8割をそれぞれ占めた。



図表1-2-8 生産活動の内訳

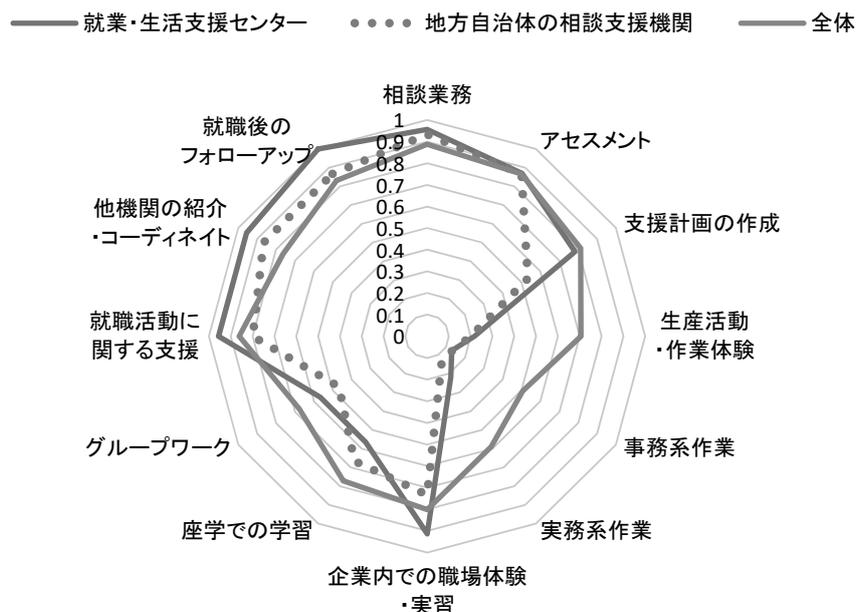
本質問紙調査で回答割合が最多の就労移行支援事業所について、単体事業所と多機能事業所とでは支援サービス内容に違いがあるのか否かを確認するため、就業・生活支援事業所との併設でない就労移行支援事業所 n=121 の内、単体の移行支援事業所（以下「単機能型事業所」という。）77 か所と多機能型就労移行支援事業所（以下「多機能型事業所」という。）44 か所を群分けして支援サービス内容のレーダーチャートに示した（図表1-2-9）。就労移行支援事業所では制度上移行支援計画の策定は標準化

されており、全体と比較して高い実施割合を示し、他のサービス内容でもおおむね平均値より高い実施率であった。生産活動の内、多機能型事業所では実務系作業が、単機能型事業所では事務系作業の実施率が高い傾向が示された。



図表 1-2-9 支援サービス内容の比較 (単機能型事業所と多機能型事業所)

就労移行支援事業所では、他機関紹介の実施割合は平均値程度であった。これを他機関と比較するため、コーディネート機能を有する就業・生活支援センター (23 か所) と、その他の回答から再集計した地方自治体の相談支援機関 (15 か所) の実施率のレーダーチャートを作成した (図表 1-2-10)。



図表 1-2-10 支援サービス内容の比較 (就業・生活支援センターと地方自治体の相談支援機関)

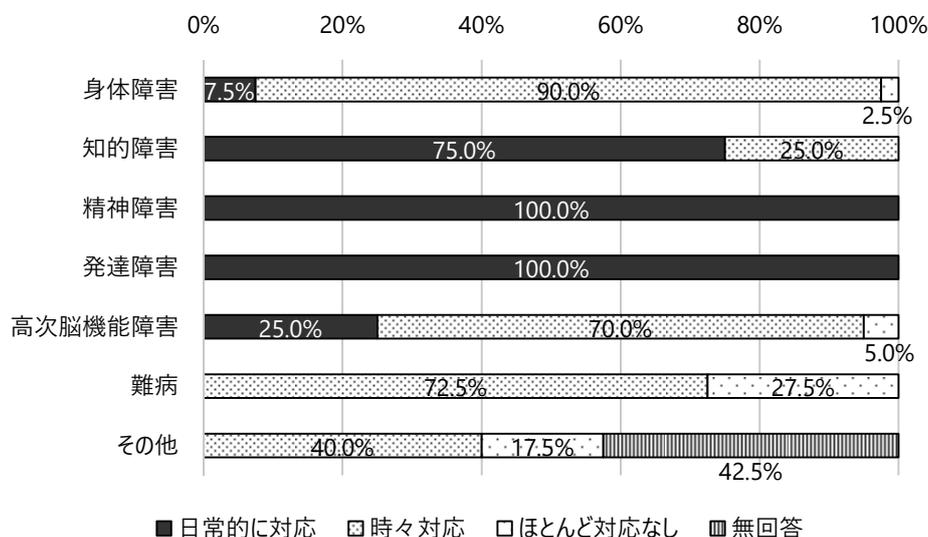
就業・生活支援センターや地方自治体の相談支援機関は、生産活動、セミナー、グループワークの実施率全体と比較して低いが、職業評価、企業実習、就職支援、他機関紹介、定着支援については、高い実施率が示された。ここに、就業・生活支援センターと、就労移行支援事業所との機能の違いを見ることが出来る。

#### (4) 支援対象者の対応状況

地域センターにおける障害種別の支援対象者の対応状況を図表1-2-11、当機構以外の機関における障害種別の支援対象者の対応状況を図表1-2-12にそれぞれ示す。

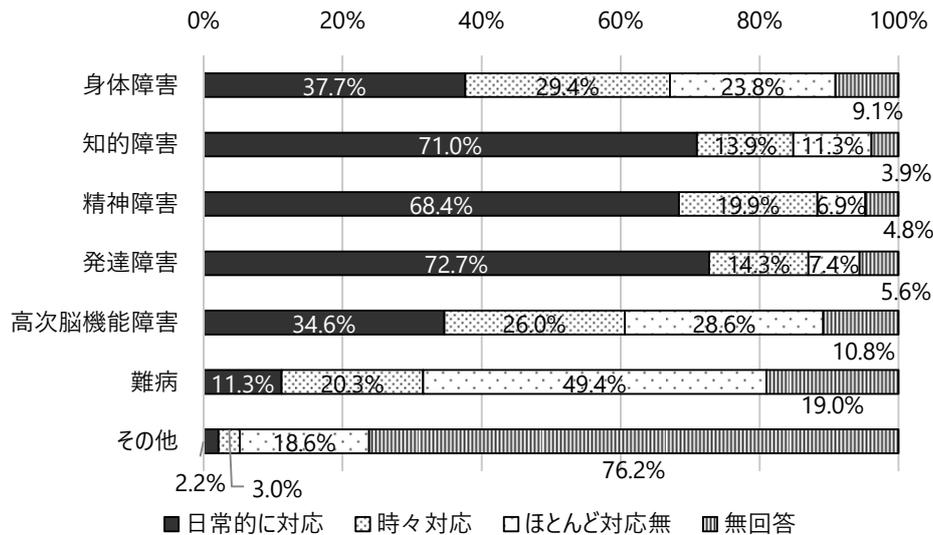
障害種別支援対象者の対応頻度は、地域センターと当機構以外の機関でやや異なる。地域センターは業務計画において「就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職リハサービスをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、適切な職リハ計画に基づき、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施する。」としていることから、精神障害（日常的に対応；100%）、発達障害（日常的に対応；100%）、高次脳機能障害（日常的に対応+時々対応；95%）への対応頻度が当機構以外の機関と比較して多かった。

また、「その他」で回答された支援対象者像を見ると、障害手帳を所持しておらず、就労上困難を抱えた者が大半を占め、「日常的に対応」及び「時々対応」をしている機関の割合は、地域センターでは40.0%、当機構以外の機関では5.2%であった。

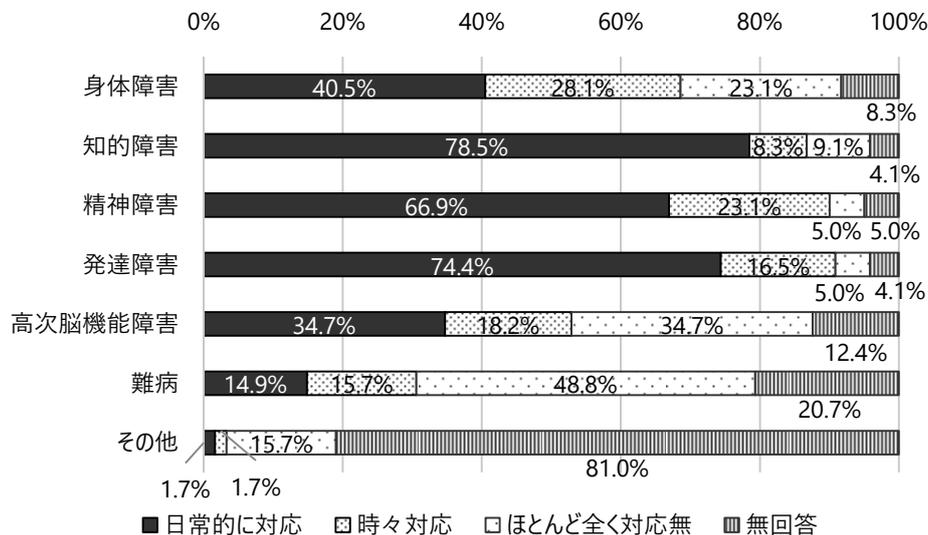


図表1-2-11 地域センター（n=40）における障害種別の支援対象者の対応頻度

就労移行支援事業所121件に特化して障害種別の支援対象者の対応頻度を集計したところ、就労移行支援事業所において「日常的に対応」としている障害種別を、当機構以外の機関全体と比較してみると、身体障害（40.5%）と知的障害（78.5%）、発達障害（74.4%）が高くなっており、特に知的障害については地域センター（75.0%）よりも高い割合であった（図表1-2-13）。



図表 1-2-12 当機構以外の機関 (n=231) における障害種別の支援対象者の対応頻度



図表 1-2-13 就労移行支援事業所 (n=121) における障害種別の支援対象者対応頻度

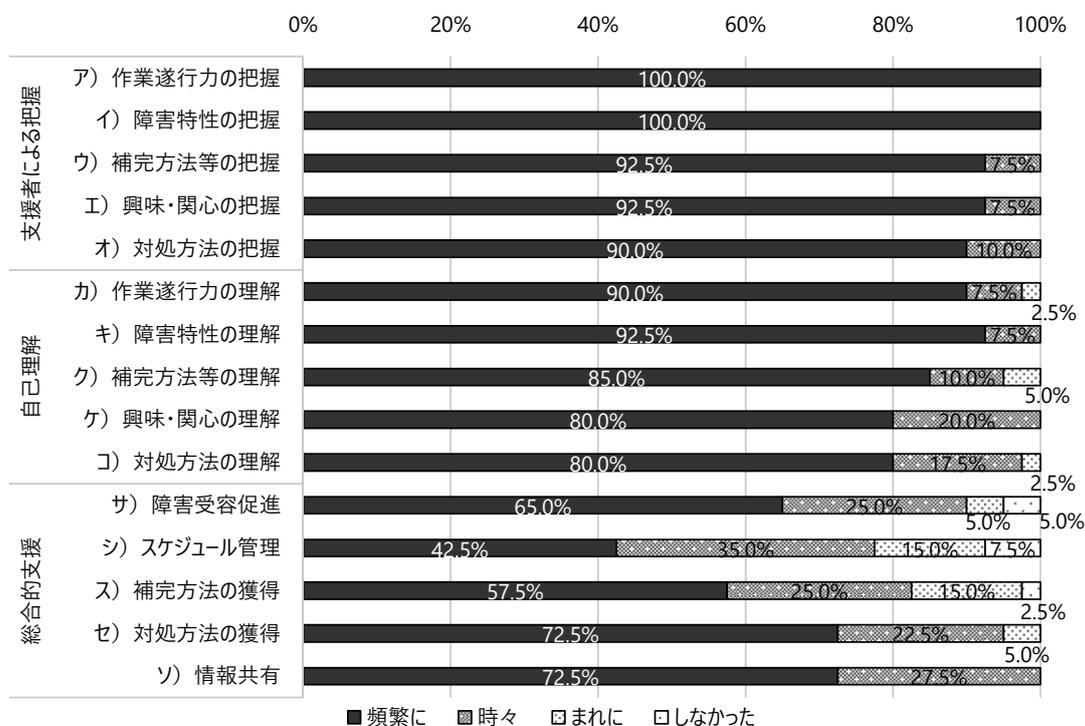
### (5) 実施している業務内容

図表 1-2-1 に示した TP に関する業務を、「支援者による支援対象者の理解」を内容とする項目ア) からオ) (以下「支援者による把握系統」という。), 「支援対象者の自己理解促進」を内容とする項目カ) からコ) (以下「自己理解系統」という。), それ以外の項目サ) からソ) (以下「総合的支援系統」という。) にグループ分けした。地域センターと当機構以外の機関それぞれについて、系統毎に業務内容の回答結果を集計した。図表 1-2-14 に地域センター、図表 1-2-15 に当機構以外の機関の結果を示す。

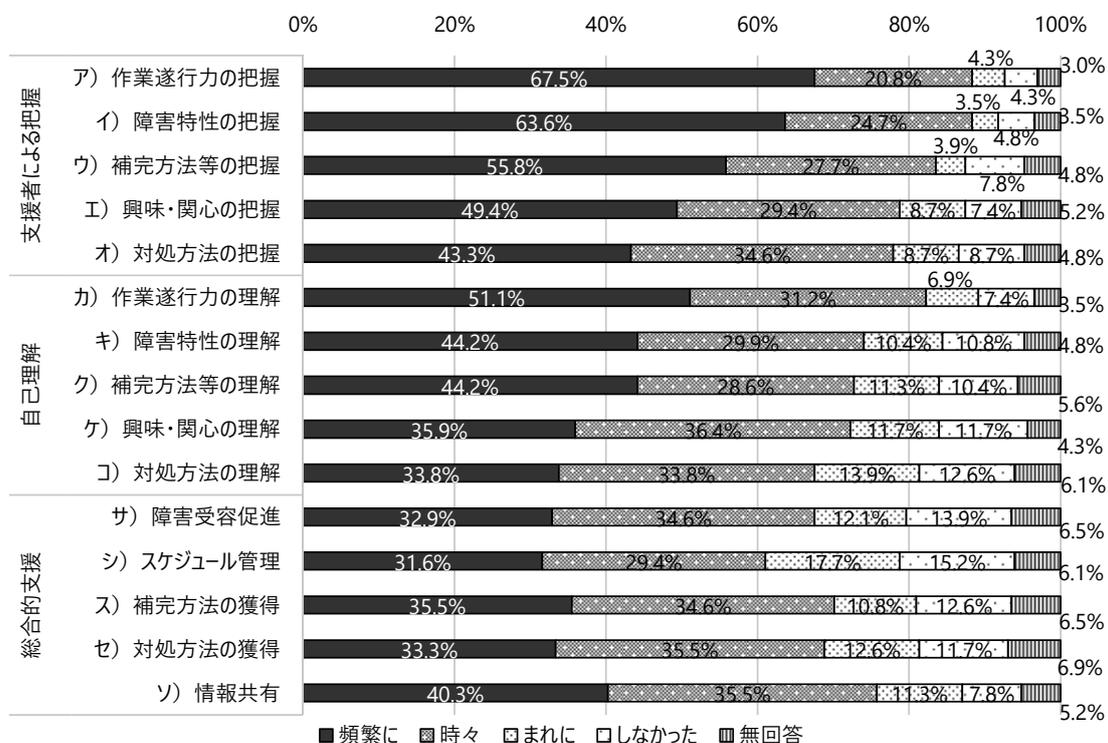
なお、支援者による把握系統のア) からオ) は自己理解系統のカ) からコ) の項目と対応関係にあり、総合的支援系統のサ) からソ) は他との対応関係はない。支援の実施状況を系統ごとに見ると、支援者による把握、自己理解、総合的支援の順で実施頻度が高い

傾向が見て取れる。

また、項目ごとの支援の実施状況を見ると、「ア) 作業遂行力の把握」は当機構以外の機関でも高い実施率を示した。その一方「シ) スケジュール管理」は、地域センター、当機構以外の機関ともに他の項目と比較して「頻繁に実施」と回答する機関が最も少なかった。「まれにしかしなかった」と「しなかつ



図表 1-2-14 地域センター (n=40) における業務実施頻度



図表 1-2-15 当機構以外の機関 (n=231) における業務実施頻度

た」と回答した機関割合は、支援者による把握系統では 8.5%～18.2%、自己理解系統では 14.8%～28.1%、総合的支援系統では 20.1%～35.0%と後者になるほど支援が行われにくくなっていることが窺われる。

この結果だけで判断されるものではないが、TP による支援の基本理念とも考えられるセルフマネジメントの獲得について、地域センター、当機構以外の機関ともに十分な支援成果が見込めていない可能性があると考えられる。

#### (6) 支援業務で利用するツール

図表 1-2-1 に示した業務で利用したツールを複数回答で尋ねた結果について、地域センターの結果を図表 1-2-16 に、当機構以外の機関の結果を図表 1-2-17 にそれぞれ示した。

地域センターでは、その他のツール・方法の利用頻度が TP ツールの利用頻度が超えることはないが、当機構以外の機関における各業務で利用されたツールを見ると、TP ツールよりもその他のツール・方法の利用頻度が高い項目が 15 項目中 10 項目あった。

その他のツール・方法についての自由記述は以下の手順に沿って整理した。

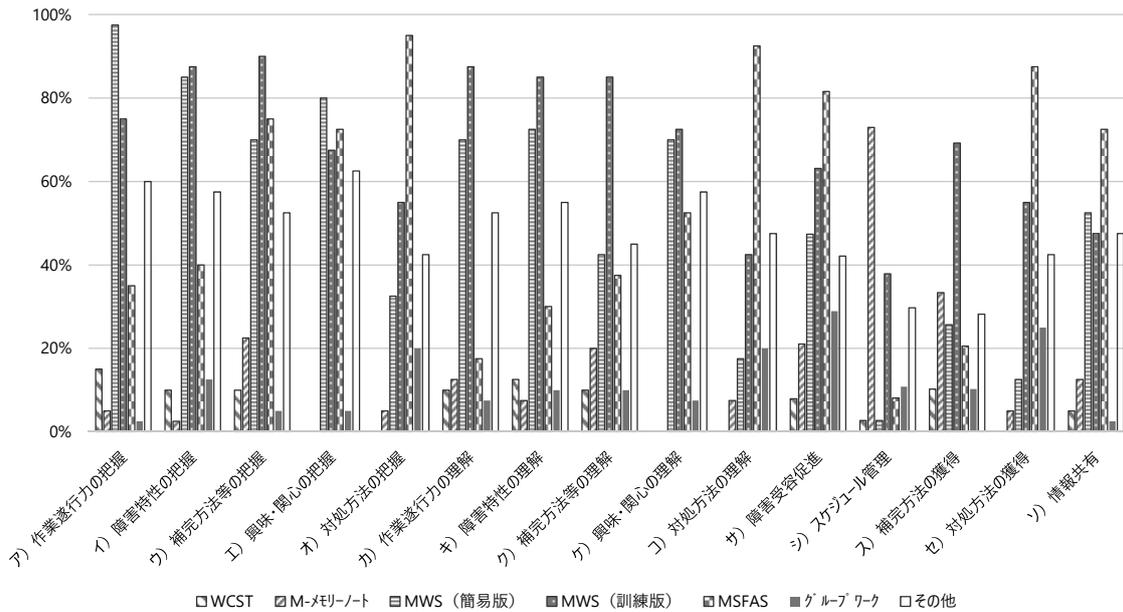
- ① 支援者による把握項目と自己理解項目とで、内容が関連している項目同士をペアにした（例えば、「ア）作業遂行能力の把握」と「カ）作業遂行能力の理解」）。
- ② ペアにした項目について各項目の自由記述欄に記入されたツール・方法を確認し、同じツール・方法が記入された場合、異なるツール・方法が記入された場合、一方の項目にはツール・方法が記入されているが、他方の項目には記入がない場合、という 3 通りのいずれかに分類した。
- ③ 上記②の 3 つの場合毎にその他の内容について整理し、傾向を確認した。図表 1-2-18 に「支援者による把握項目」と「自己理解項目」で同じツール・方法が記入された場合の記入内容、図表 1-2-19 に「支援者による把握項目」と「自己理解項目」で異なるツール・方法が記入された場合の記入内容、図表 1-2-20 に「支援者による把握項目」と「自己理解項目」のどちらか一方のみにツール・方法が記入された場合の記入内容を示した。
- ④ 「支援者による把握項目」、「自己理解項目」以外の「総合的支援項目」のその他（自由記述）については、別途、図表 1-2-21 に示した。
- ⑤ 同一回答については括弧内数値で示した。

内容を見ると、当機構以外の機関においても当機構で開発されたナビゲーションブック<sup>3</sup>やワークシステム・サポートプログラム<sup>4</sup>等（図表 1-2-18、19、20 表内アンダーライン箇所）が活用されていたり、障害に特化した各種心理検査や訓練プログラムの活用により障害の把握、理解、受容等の支援が行われ、施設外実習によって障害特性の理解や、補完方法の獲得などが行われていることがわかった。

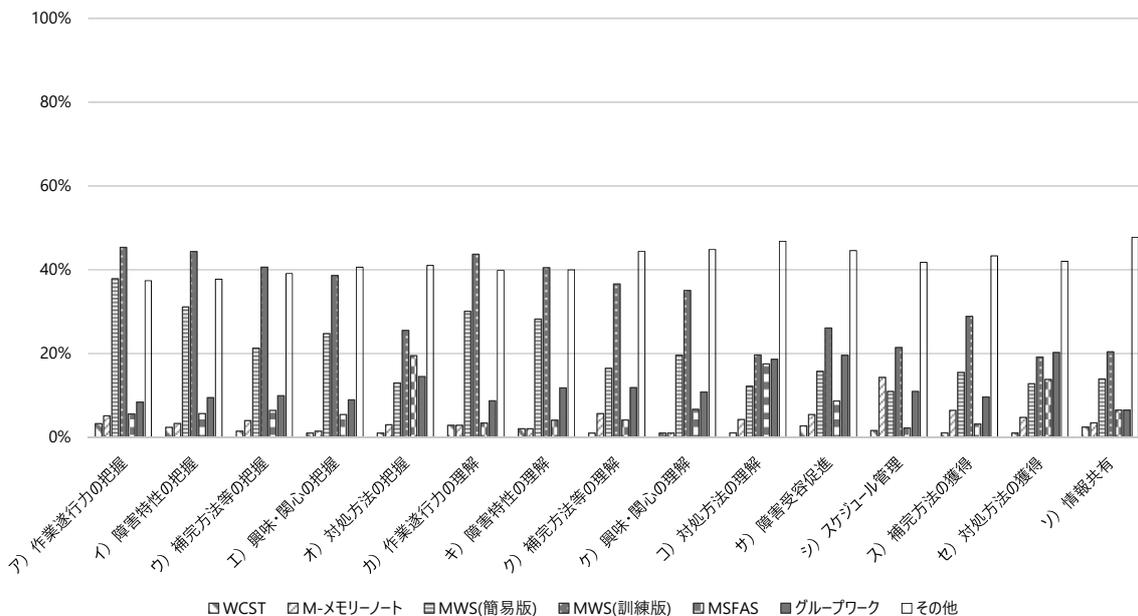
また、「支援者による把握項目」と支援対象者の「自己理解項目」のどちらか一方のみにツール・方法が記入された場合の記入内容を見ると、支援者による支援対象者に有効な補完方法の理解のために

<sup>3</sup> 知的障害のない発達障害の方を対象に開発された、就職活動や職場定着で活用できる情報共有ツール。障害特性、職業上の課題、職場でしてほしい配慮や留意事項などを記載する。

<sup>4</sup> 支援マニュアル No.13 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」参照のこと。



図表 1-2-16 地域センター (n=40) において支援業務で利用した TP ツール



図表 1-2-17 当機構以外の機関 (n=231) において支援業務で利用した TP ツール

GATB<sup>5</sup>が使われているが、支援対象者による補完方法の理解のためには職場実習が活用されている例があった。このような回答は、支援者による支援対象者の理解を深める活動は支援対象者の自己理解を促す活動と並行して行われていない（例えば、GATBによる補完方法の検討は支援者による支援対象者の理解のためには用いられても、支援対象者の自己理解を深める方法としては利用されていない）可能性を示唆している。

<sup>5</sup> 厚生労働省編 一般職業適性検査(General Aptitude Test Battery)独立行政法人労働政策研究・研修機構で開発された能力に関する特徴を把握する検査で、紙筆検査と器具検査とがある。

図表 1-2-18 同一内容の「その他」ツール等詳細

業務内容	ツール等の詳細
ア) 作業遂行力の把握 カ) 作業遂行力の理解	プログラム参加、模擬就労、アセスメントツール 作業学習や現場実習の様子から 通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題
イ) 障害特性の把握 キ) 障害特性の理解	プログラム参加、模擬就労、アセスメントツール 作業訓練 行動観察、面接 事業所独自の訓練プログラムを利用 疑似職場体験
ウ) 補完方法等の把握 ク) 補完方法等の理解	プログラム参加、アセスメントツール 職場実習(3) GATB、TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自) 行動観察、面接 事業所独自の訓練プログラムを利用 疑似職場体験
エ) 興味・関心の把握 ケ) 興味・関心の理解	プログラム参加、アセスメントツール 各種作業 VPI 事業所独自の作業(事務・軽作業・清掃) 作業学習や現場実習の様子から 職業レディネス検査(VRT)、面談(2) 行動観察、面接 キャリアインサイト 講座(私のパーソナル対応)、施設内演習(5種)、企業見学、ケース会議等により把握
オ) 対処方法の把握 コ) 対処方法の理解	郵便仕分け、ボールペン組立等 座学等 情報共有シートの活用 モニタリングや対象者から相談等で把握 GATB、TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自) K-STEP 職業訓練中の評価 行動観察、面接 事業所独自の訓練プログラムを利用 日報記入、生活習慣のプログラムなど

図表 1-2-19 異なる内容の「その他」ツール等詳細

<b>ア) 作業遂行力の把握</b>		<b>カ) 作業遂行力の理解</b>	
WAIS		実習(企業)	
通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、検査(浜松式、TMT-J、D-CAT、前頭葉検査)		通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング	
作業する中で把握		地域センターの出張職業評価	
<b>イ) 障害特性の把握</b>		<b>キ) 障害特性の理解</b>	
PC作業、タスク		セルフケアチェックシートの作成と実行	
通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、検査(浜松式、TMT-J、D-CAT、前頭葉検査)		通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング	
作業する中で把握		地域センターの出張職業評価	
実習等を通じたアセスメント		実習等を通じたフィードバック	
施設内実習、企業演習		短期実習(6日×2)実習演習(2カ月)期間中の <u>指導と振り返り</u>	
<b>ウ) 補完方法等の把握</b>		<b>ク) 補完方法等の理解</b>	
通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、検査(浜松式、TMT-J、D-CAT、前頭葉検査)		通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング	
作業訓練		企業見学	
GATB		職場実習	
<b>エ) 興味・関心の把握</b>		<b>ケ) 興味・関心の理解</b>	
レディネステスト		レディネステスト、GATB	
個別キャリアプランニング		実習、キャリアプランニング	
MIO、CaPT		MIO	
プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、個別面談		プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、各プログラムの振り返りシート、個別面談	
<b>オ) 対処方法の把握</b>		<b>コ) 対処方法の理解</b>	
プログラム、他訓練ツール、模擬的 <sup>的</sup> 就労等グループワーク、個別面談、K-STEP		プログラム、他訓練ツール、模擬的 <sup>的</sup> 就労等グループワーク、各プログラムの振り返りシート、個別面談	
事業所での内職作業、施設外作業、職場での体験実習、座学、 <u>ワークシステム・サポートプログラム</u>		<u>ワークシステム・サポートプログラム</u> 、座学、ふりかえり面談	
「訓練日誌・生活チェックシート」で、体調等の確認と指導		講座(ストレス対策、リラクゼーション、健康管理、リラクゼーション呼吸法、各2Hr)	

\* グレーの網掛けセルは、共通するツールを基本とし、自己理解支援ではツールや方法が追加されている回答。

図表 1-2-20 対応項目の回答が一致しない「その他」ツール等詳細

<b>ア) 作業遂行力の把握</b>		<b>カ) 作業遂行力の理解</b>	
実習等を通じたアセスメント		郵便仕分け、ボールペン組立等	
所内実習と評価		作業訓練	
職業訓練中の評価		グループ訓練	
アセスメント		プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、各プログラムの振り返りシート	
		作業体験と振り返り面談	
		職業準備性チェックリスト、振り返り、GATB	
		行動観察、面接	
		疑似職場体験	
<b>イ) 障害特性の把握</b>		<b>キ) 障害特性の理解</b>	
プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク		<b>ナビゲーションブック(2)</b>	
現場実習等		郵便仕分け、ボールペン組立等	
所内実習と評価		グループ訓練	
作業学習や現場実習の様子から		作業体験と振り返り面談	
職業訓練中の評価		独自の事業所内での作業訓練	
アセスメント		GATB TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自)	
<b>ウ) 補充方法等の把握</b>		<b>ク) 補充方法等の理解</b>	
実習、作業等、プログラム等		施設内での軽作業(3)	
事業所独自の作業(事務・軽作業・清掃)		外部実習(短期実習、実習演習)によるアセスメント、振り返り(2)	
職場訪問と面談		個別面談(2)	
職業訓練中の評価		<b>ナビゲーションブック</b>	
		グループ訓練	
		座学にて	
		対象者ヘジブコーチ支援等への説明	
		会話や情報収集で	
<b>エ) 興味・関心の把握</b>		<b>ケ) 興味・関心の理解</b>	
実習等を通じたアセスメント		職業レディネステスト、一般職業適性検査	
GATB TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自)		キャリアインサイト、面談	
		企業見学	
		複数の作業提供、企業実習	
		適性検査、キャリアカウンセリング	
		モニタリング面談	
		興味関心チェックリスト	
<b>オ) 対処方法の把握</b>		<b>コ) 対処方法の理解</b>	
実習(企業)		サブリ	
通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、検査(POMS、WHO-QOL)		K-STEP	
事業所独自の作業(事務・軽作業・清掃)		座学(2)	
JST等		グループ訓練	
アセスメントツール		IMR、WRAP	
・必要とする対象者に合わせたチェック、シートの活用		SST	
		ストレス対処講習	
		相談、グループワーク	
		面談(2)	
		業務日報をもとにデータ化	
		<b>ナビゲーションブック</b>	

図表 1-2-21 総合的支援の「その他」ツール等の詳細の分類

<b>サ) 障害受容促進</b>	
座学、講座	座学(3) 自己理解を深める講座、講座(自分を知る2Hr等)(2) 心理教育(2) <b>ナビゲーションブック(3)</b> 特性理解のシート記入
プログラム、グループミーティング	プログラム参加・ <b>アセスメントツール*</b> 、事業所内の訓練プログラム・面談(3) プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、各プログラムの振り返りシート、個別面談 グループ訓練 通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング(2)
上記アセスメントツール*の具体的手段	GATB、TEG3、レディネステスト
その他	個別面談、IMR、WRAP 会話やできていることとできないことを整理する振り返り面談(2) 郵便仕分け、ボールペン組立等 職業訓練中の評価 行動観察、面接、就労体験
<b>シ) スケジュール管理</b>	
独自の道具	個別のスケジュール表の作成、スケジュール帳の活用、共通の手帳を用意し活用している。(4) ワークシートの活用によるスケジュール管理 メモやスケジュール帳 「週間目標設定」1週間の予定を作成するプログラム 週間、月間予定表 アクションプランシート作成 情報共有ツール
習得方法	生活管理に関するプログラム 事業所内の訓練プログラム・面談(3) プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、個別での進捗、確認シート作成 独自の評価キット、受託作業、個別プログラム 作業訓練 グループ訓練 事業所内での作業 座学等 個別面談時に提案・実施 職業訓練中の評価
施設外実習体験	ジョブコーチ支援 現場実習・就労体験
<b>ス) 補完方法の獲得</b>	
独自の記録媒体活用	その対象者に合わせたメモリーノートを作成(2) {プログラム、他訓練ツール、模擬就労等グループワーク、個別での進捗、確認シート作成}(4) 事業所内の訓練プログラム・面談{独自の評価キット、受託作業、個別プログラム}(3) <b>K-STEPシート</b>
自施設内での獲得の方法	講座実施{講座(働くことの動機付け4Hr、職場対人技能12Hr)}(3) 通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング 施設内での軽作業、職業訓練中の評価(3) マニュアル作成トレーニング

日々のトレーニング 週1回の就労プログラム  
訓練の作業+振り返り面談(2)  
座学等  
面談  
助言や見本の提示など

施設外 実習と通じた獲得の方法

ジョブコーチ支援  
GATB TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自)  
実習、作業等、プログラム等(2)  
職場訪問等行い、対象者や職場のスタッフから聞きとりをして必要時に支援

セ) 対処方法の獲得

障害に特化したプログラム

K-STEPシート(2)  
リラクゼーション技能トレーニング  
講座(ストレス対策、リラクゼーション、健康管理、リラクゼーション呼吸法、各2Hr)  
座学(3)  
SST、個別面談(2)  
**ワークシステムサポートプログラム**、振り返り面談(2)  
通所リハビリテーション(グループ訓練)の課題、グループミーティング  
WRAP  
精神障がいの方、医療連携、他機関(日中・休日の居場所)の紹介(2)  
プログラム参加、セルフケアシート、アセスメントツール

一般的プログラム

合理的配慮の検証  
職業準備講習  
グループ訓練  
事業所内の訓練プログラム・面談  
GATB TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自)  
個別面談時にデータ提示  
日々のトレーニング 週1回の就労プログラム  
事業所独自の訓練プログラムを利用  
面接など  
講座、面談

ソ) 情報共有

機関相互

関係機関との支援会議等、チーム支援(5)  
通院同行、面談  
必要に応じて関係担当者との面談などやり取りを行っている  
コーディネート面談

手段

情報共有シートの活用  
フェイスシート、職業相談・評価の事前評価票

自機関内

ケース会議、担当者会議の実施(家族会、面談、ケース会議)(9)  
モニタリングなどで主に行う(5)  
ケア会議、家庭訪問(3)  
カンファレンス(3)

対当事者

面談、連絡帳(2)  
面談(6)  
独自の評価キット、受託作業、個別プログラム  
事業所内の訓練プログラム・面談  
実習、作業等、プログラム等

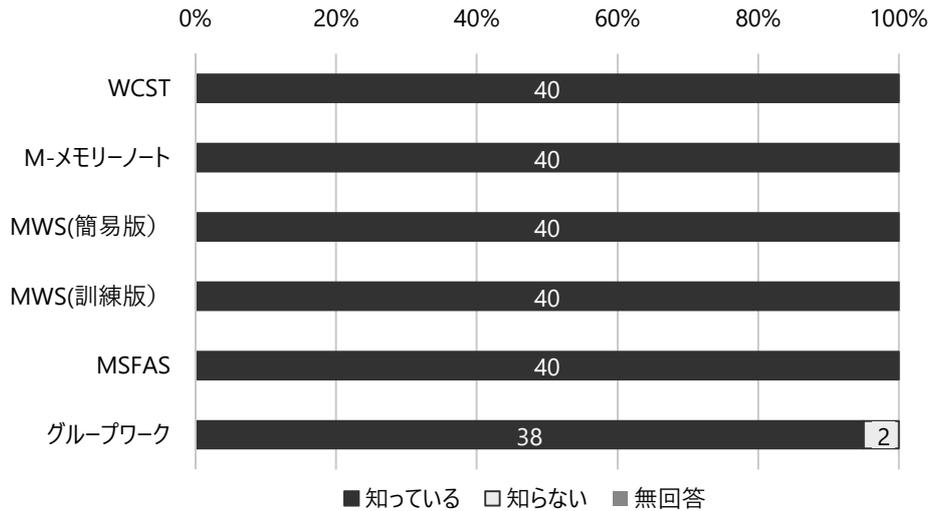
手段

MWS組立、施設内での軽作業、神経心理学検査、PC入力の作業量等  
GATB TEG3 就労体験 レディネステスト グループワーク(独自)  
独自でフォーマットを作成・活用  
口頭、場合によっては資料

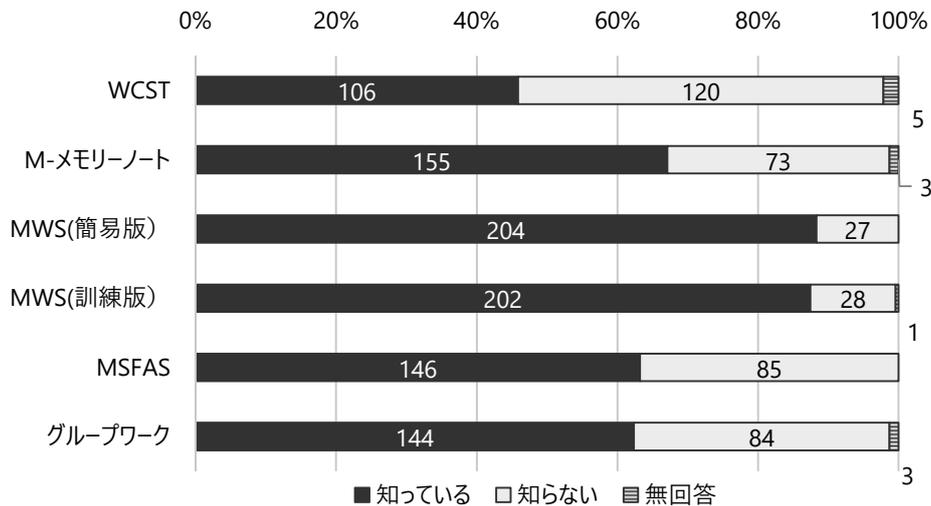
### (7) TP ツールの認知度

TP ツールの認知度を尋ねた結果について、地域センターの結果を図表 1-2-22 に、当機構以外の機関の結果を図表 1-2-23 にそれぞれ示した。

地域センターではグループワーク以外は「知っている」が 100% で、グループワークも 95.0% であった。一方、当機構以外の機関では、MWS(訓練版)が最も認知度が高く 88.3%、最も低いのは WCST で 45.9% となっており、MWS の認知度とその他のツールや技法との認知度に関きが見られた。



図表 1-2-22 地域センター (n=40) での TP ツールの認知度



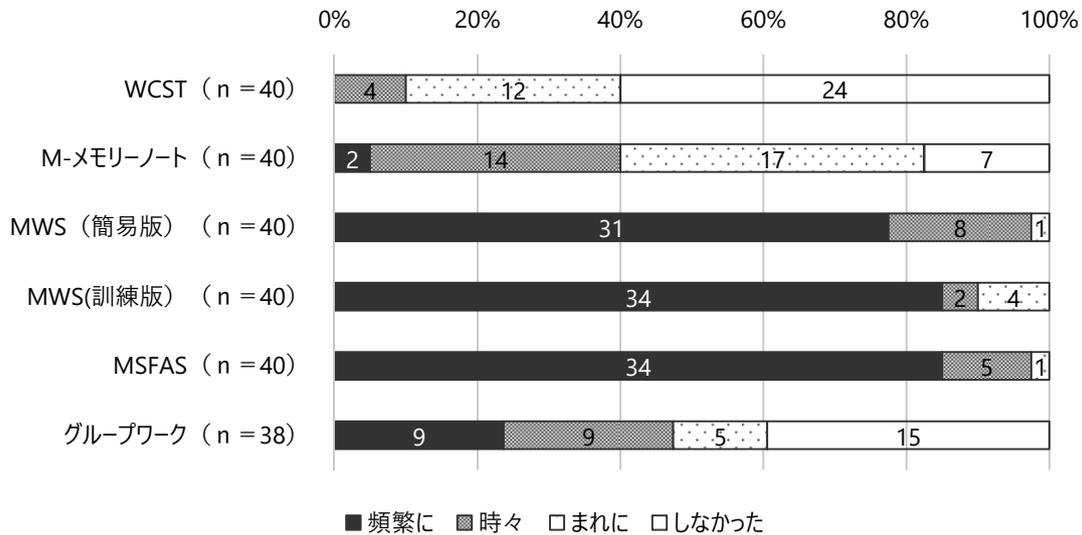
図表 1-2-23 当機構以外の機関 (n=231) での TP ツールの認知度

### (8) TP ツールを「知っている」場合の活用頻度

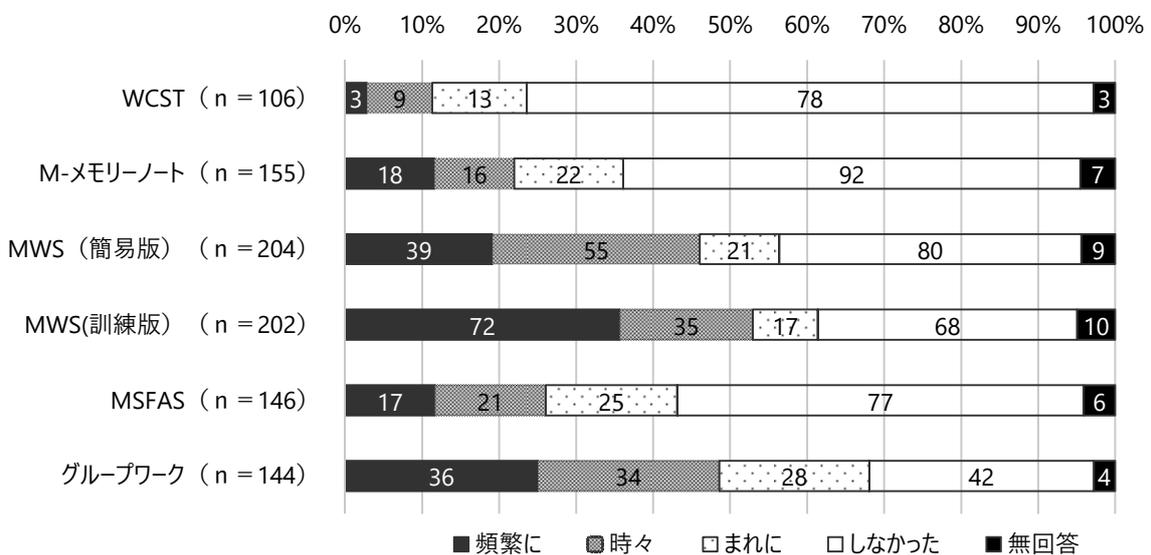
TP ツールについて「知っている」と回答した場合の活用頻度を、地域センター (図表 1-2-24)、

当機構以外の機関（図表 1-2-25）それぞれについて集計を行った。

地域センターでは、グループワークを除いて認知はされているが、WCST は時々の実施が 4 件（10%）、M-メモリーノートは頻繁にと時々の実施が 16 件と活用頻度が低かった。当機構以外の機関においては、WCST、M-メモリーノート、MSFAS については知っていても「活用しなかった」とする機関が過半数を超えた。



図表 1-2-24 地域センターにおける TP ツールの活用頻度



図表 1-2-25 当機構以外の機関における TP ツールの活用頻度

(9) ツールごとの改良・改善して欲しいこと（自由記述）

TP ツールごとに改良・改善して欲しいことの自由記述を図表 1-2-26 にまとめた。同じ回答は（件数）でまとめ、類似回答を枠線でまとめている。

MSFAS の回答等では、指摘内容が旧版についてのものへの言及で、すでに改訂版を作製しているものもある一方、価格の問題や、運法方針について質問などもあった。

図表 1-2-26 ツールの改良・改善して欲しいこと

ア) WCST	クラウド上でも使用できるようにしてほしい。
	ダウンロードできる場所が見つけられない
	バージョンアップ(新OSへの対応)
	周知と説明
	生かし方が分からない
	専門知識不足のため、利用するまで至らない。研修等実施予定であれば、ぜひ勉強させていただきたい。
	使い方などを調べてみたいと思います。
	検査の説明、やり方自体がよくわかりにくい、と言われます。
	遂行機能面の専門知識がいる。アセスより評価より。
	慶応版の方が使用しやすい。外的補充手段をパッケージに含めて欲しい。
	前頭葉評価としてWCSTは利用している。トータルパッケージのツール、技法としては使用していない。
	当院で使用する(したい)という話も出ていますが、現在は使用していません。
	結果の解釈が難しかった。活用できないでいる。
当初、試行的に使用したことはあったが、当センターのOTでKWCSSTを行っていることもあり、現在は使用していない。	
長年行っている自前のアセスメント方法を使っている為	
トータルパッケージ以外の物を使用している。	
器具そのものが無い(2)	
価格を安くしてほしい	
イ) M-メモリーノート	スマホにとってかわられていると思いますので、アプリとかであると使用頻度も上がるかと。
	24h対応にして欲しい。・スマホ・タブレット向きのアプリを開発して欲しい。
	月予定を記入する用紙を作成して使っています。・TO-DO List重要メモを使っていて、それ以外の線と黄色の用紙は使っていません。・仕事メモを独自で作成して使っています。
	月間カレンダーがあると良いです。(4)
	①「To-Doリスト」使いづらいとの声が多いため「月間予定」を代わりに使うこととしている。②バイブル版の大きさが半端に使いにくい。仕事に使えるポケットサイズがあればよいと思われる。③6穴を開けるのに専用パンチが必要で不便。2穴など、一般的な道具で対応できる形にしてほしい。
	重要メモでは、共通タイトルがあればあらかじめ入れていただいても良いと思う。例「主治医に相談すること」「会社に伝える配慮事項」「自分の強み」「関係機関と担当者連絡方法」・年間(3年分)、月間カレンダー(当センターでは自作し活用している)
	作業手順(緑)の罫線幅を広くしてほしい
	片手マヒでも開閉しやすいリング(片方に負荷がかかり破損しやすい)
	出来る人、出来ない人、必要性がある人ない人の差が激しい
	本人の能力、目的に合わせて作り直す必要がある。個別性に対応できない。
	対象者の年齢によっては(学校のワークで作成するようなノートに見えてしまうこともあるため)記載を拒否する人もいた。
	今はほとんど使っていません。ケースごとでの応用が必要な為、アレンジして作成しています。
	個々の障がい特性や好みなども考慮して、市販の手帳を活用している。店頭販売などで入手しやすいと良い。
	当院OTの個々の判断で使用している人もいます。
	当院にあるメモリーノートのわくを使っている
	高次脳機能障害をお持ちの方によく使う。その方に合わせて改良して使うことが多い。
	高次脳の方が活用、改良等verアップはご家族と話すすすめている。
	周知と説明
	専門知識不足のため、利用するまで至らない。研修等実施予定であれば、ぜひ勉強させていただきたい。
長年行っている自前のアセスメント方法を使っている為	
存在は知っているが、実際の価格が高く購入していない。メモ取りの練習でも使えると思うがうまく活用できるイメージがない	
器具そのものが無い	
独自のものを購入するには予算が必要で、全員分を購入することは難しい。(2)	

ウ) MWS(簡 易版)	実施マニュアルの映像版のような教材が欲しい。
	視覚的にわかりやすいDVDやワークサンプル導入時のイメージがつくような媒体があれば嬉しい。
	しかたのないことですが消費税率が…(2)。それと、特に作業日報集計では教示で「日報を集計する」のみの情報だけなので、何をどうする課題なのかの定義付けが上手いかわからないことがよくあります。ご検討いただけますでしょうか。
	周知と説明
	専門的な研修を受けていないこともあり、手探りの状態で取り組んでいるので、ぜひとも研修等を実施していただきたい
	数値チェックなどは量が少ないため足して使っている。もう少しボリュームのあるものが良いと感じます。(2)
	ピッキング課題、プラグタップなどは毎日誰かが訓練で使用しています。一方、複数(2~3名)しかみることができない課題は実施していません。OA-Workは入力練習としてしか、活用できない為、もう少し仕事のような設定のものがあるとありがたいです。
	作業内容が現在主流の作業(PCで特に)と離れており、評価・訓練に活用しにくい場合が多い。
	比較検討データの充実
	結果の出し方が少し難しい
	OA作業に関して実施記録が保存できない。記録が保存できると助かります
	ピッキング作業は良いと思いましたが、少し値段がはり購入できませんでした。また、物が大きいので施設内に置けるスペースがありませんでした。小さいものがあると良いと感じました。
	・安価で入手できると良い。
	訓練版があれば足りる気がします。(2)

エ) MWS(訓 練版)	手順書の情報が多すぎて分かりにくいので、内容と精査してもらいたい(簡易版位)
	知的の方も多いため、写真付きの作業指示書があるとうれしいです。
	知的障がいの方には内容が難しいため指示書等を独自にアレンジして使っている
	実施方法のマニュアルを整備してほしい
	用紙の製品は傷みが早いので差し替え購入価格を今より抑えて欲しい
	訓練器具の劣化がある場合は交換や購入(部分的に)できるのででしょうか?
	ピッキング棚が(特に足、車の部分)こわれてしまう。引き出しにくい…棚のもう少し背が低いもので大丈夫なのがほしいです。
	・OAワークは簡単すぎるので、より実践的になるとよい。・部品組み立ての部品がこわれやすい。
	部品が劣化するので部品ごとの販売をして頂けると助かります
	・プラグ・タップ組立の部品をパーツごとに販売してほしい。ネジが摩耗する。・用紙はデータでいただけると助かります。・ラベル作成で記録用紙と課題カードの表記が異なる(レベル5)
	・物品請求書のカatalogのCD化、冊子は一人使用すると他の方が使えない紙なので破損(破れたり)してしまう、今はネット注文対応の需要が多い
	・対象者が仕事のイメージが付きにくい様子でした(砂、ボルト) ・説明がしにくく、他の支援者に普及しにくかったです。
	新規課題は見えていませんが、より複雑な作業があると良いと思いました。
	比較検討データの充実
	・文章入力が失読症の人には難しすぎる。・昔のWindows風の見た目が改善されると良い。
	重さ…レベル3以降の課題が単調すぎる。
	ツールを通じて、作業遂行や疲労のチェックは行いやすいが、作業レベルが終了してしまうと他への応用につなげにくいところもある。単調な内容に留まっているものもある。また事務作業においても内容が限定的になりやすい。
	利用する課題は限られていて利用したことがない課題もあります。時代背景に即した内容にして欲しい。使用する機器、ガジェットなど幅を広げて欲しい。
あまり、ワークサンプルにならない社会状況になりつつある	
模擬業務の内容がもう少し今の時代に沿ったものだと実務に近く使いやすい。	
種類を増やしてほしい。カスタマイズしやすいようにデータがほしい。	
物品請求など消費税の増税した際に解答を修正したものなどのアップデート対応があると助かります。(3)	

エ) MWS(訓練版)	結果の出し方が少し難しい 記録表のExcelシート下部のグラフに時間も反映させてほしい。いまいちパーセントイルが理解しにくい。
	長年行っている自前のアセスメント方法を使っている為 同敷地内(生活訓練)では利用しています。
	周知と説明 専門的な研修を受けていないこともあり、手探りの状態で取り組んでいるので、ぜひとも研修等を実施していただきたい
	高価のため、すべての購入はむずかしい。 ピッキング作業は良いと思いましたが、少し値段がはり購入できませんでした。また、物が大きいので施設内に置けるスペースがありませんでした。小さいものがあると良いと感じました。 価格を安くしてほしい
	持っていない、器具そのものが無い。(2) 生産活動をメインに訓練を行っている為、購入していない。
オ) MSFAS	利用者用は、知的障がいのある方にも分かりやすいものにして欲しい 知的が多いので記入するものより口頭で確認してしまいます。 イラストがあると、やる気になる方がいると思います。
	利用者の障害特性別により、特化した内容にして欲しい。 担当者がMSFASを実施・活用できる研修企画と実施サポート 相談者にとって記入しやすくするためにも細かく障害種別に分けられていると相談者、支援者にとって利用しやすくなると感じている。 必要に応じて活用している。 改良したシートを使用しています。
	たまにしか利用しない部分もあるが、色別でありがたい。が、使うときにすぐにどのペーパーを使うかその都度迷う。
	MSFASでやった内容の応用が企業できかせにくい 気分に加えて食事/排泄などの、もっとトータルしたオフの部分の生活がわかるものってないでしょうか？
カ)グループワーク	トータルパッケージの実施はないが、日常的にグループワークは行っている。 MWSに関してのグループワークは行わなかった。 テーマによっては使用。その都度のテーマ構成を考える必要性。ニーズの多様化がある。 トータルパッケージを構成するものの一つとしてのグループワークは行っていないが必要に応じてのグループワークは頻繁に行われている。 高次脳機能障害の方の病識向上などに非常に有効だと思うので、グループワーク時の本人の行動・コミュニケーションの評価ツールがあると良い。
	ご利用者対象には、年一回程。 長年行っている自前のアセスメント方法を使っている為 トータルパッケージに付随した「グループワーク」があるのは知らなかった。(2)

(10) TP を利用するうえでの工夫・留意点（自由記述抜粋）

TP を利用するうえでの工夫・留意点として報告があったものを、地域センターについては図表 1-2-27 に、当機構以外の機関については記載内容を類型化し図表 1-2-28 に示した。

図表 1-2-27 地域センターでの工夫や留意していること  
(原文のまますべてを記載)

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・センター独自の作業指示書を作成している。</li> <li>・通所前半に実務(ピッキング)と事務(数値チェック)の簡易な作業を行い作業上の傾向を把握し、後半で作業種を選択できるようにしている。</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備支援では、一つ一つの作業を利用者の方が自律的にできるよう自分でミスをチェックし、時間を計測している。</li> <li>・リワーク支援対象者は、ご本人が自分の精神的な不調と作業遂行の状況がリンクできるよう、振り返りを行っている。</li> </ul>
3	MWSについては、実務作業については、職業準備支援の課題で評価しているため実施していない(模擬的就労場面でMWS実務作業まで実施するマンパワーがない)。現在は、OAワークと事務作業が中心で、PCにOAワークを入れて出張評価で実施できる体制をとっている。
4	職業準備支援場面ではOAWork、事務課題、ピッキングの訓練版を積極的に使用している。個別の職業評価場面では今年度からMWS(簡易版)とMSFASを積極的に活用するようにしている。
5	本人への説明として、研究成果に基づく内容であることをお伝えし、積極的に取り組んでいただくようにしている。
6	対象者の希望職種、職歴に関わる作業を実施している。利用者が自身で自覚している作業能力と結果が一致しているのか、どのような作業傾向があるのか確認している。
7	メモリーノートの利用の必要性があった利用者で①「日付を自分ですべて記載しなければいけないことが面倒になり、訓練から数か月後に自己判断で中断してしまった」、②「従来使っていた手帳や電子デバイス(スマートフォン、グーグルカレンダー)にこだわりがあり、メモリーノート訓練をした後も2冊のノートや端末を使うことを希望され、情報の一本化が難しかった」等のケースがあった。①については、事業所に日付の入力も作業時間の仕事として位置付けてもらう対応をお願いし、②については、本人の愛着のある管理方法の記載方法を工夫する等して、極力本人の希望を取り入れ、継続的に管理できるよう工夫した。
8	適用が適切と思われる方には実施しています。
9	MSFAS:対象者にとっての量的な負担感、記入することへのストレス等に留意している。
10	留意していること:対象者に利用目的を説明し、理解を得た上で実施する。
11	・体調と照らし合わせて結果を振り返ること。・MWSでは、対象者によって指示の出し方及びレベルの設定を工夫すること。
12	MAFASは、対象者の状況によっては複数の障害のものを組み合わせて使用している。
13	作業の教示の方法は、対象者の理解度や特性に合わせてアレンジしている。

図表 1-2-28 当機構以外の機関での工夫や留意していること分類結果（原文のまますべてを記載）

分類	記載内容
教示方法	①作業を行う意味合いを伝え、動機づけをしっかりと行うこと。②作業の結果（データ）そのものだけでなく、作業を行う上での指示理解、対人応答性、こだわりなどの行動観察の結果をしっかりとフィードバックできるよう努めること 極力テキスト通りの文言で教示しています。ただし、それで伝わらない対象者の方が増えてきていますので、そういう方には「何を、どうする課題なのか」を明確に伝えるようにしています。※例えば、「あなたは事務の経理係です。他の人が作成した請求書にミスを発見しました。ミスを修正してください。」等のように、課題それぞれに物語をもたせるとかはどうですか？これだとわかりやすいのではという意見が職員間でありました。
フィードバック	フィードバックの仕方は、人によってかえています。表やグラフにしたり、文章でお伝えしています。 ひとりひとりの能力や障がい特性に合わせて、ポジティブなフィードバックを丁寧に行う。 （支援者側）訓練生それぞれの病気や特性・障害（困っている、わからない、できない）の見える化、及び理解促進と支援の具体化 作業評価ツールとして取り組み、客観的な立場として評価を行っている。評価結果を伝える際には丁寧な説明を心掛けているが、言葉選びに慎重になりすぎて、本来伝えるべきことがあいまいな表現になることもあり、苦慮することがある。 利用者に結果をデータ化し、比較できるようにしている。・利用者へのフィードバックは可視化するなど分かりやすく工夫している。
提供サービスの補完	数値チェック、数値入力、重さ計り、ピッキング、組み立て（プラグタップ）を選んで実施。上記の5つを選んだ理由として、知的ベースの利用者さんが取り組みやすい物、また、訓練科目として製造をしている為、そこでは見られないものを選択した。 個別で使用するというよりは、団体で作業を行うためのツールとして活用しています。報告、連絡、相談の練習や、コミュニケーションの練習、指示書を作るときに練習ツールとして活用しております。
個別対応	マニュアルに沿った実施が原則だとは思いますが、色々な病状の方に対応できる様負荷のかけ方を工夫しています。例えば数値チェックを6枚しかしない利用者もいれば、1～6レベルの72枚をすべてする利用者もいる様に、個人にあった負荷をかけてもらっています。 ・メモリーノート各ページの基本的な使い方を理解した上で、個別に必要な優先度を決め、使用が難しいページに関しては、使いやすい内容（項目）に変更し活用している。月の予定を把握できるページがないため、マンスリーページを独自で作成追加している。 ・数値チェックや物品請求書、作業日報等の解答用紙での電卓（計算）トレーニングとして活用。 MWSでは作業をすすめていく中で、その方にあつた手立てや補充方法を一緒に考えることを意識しています。 各人のレベル・スキル及び体調等を考慮し、どのレベルの課題を行うか決定します。本人に任せると低レベルの課題ばかりやったりします。 本人の希望や負担を考慮して実施するようにしている（時間や日数など）。企業内では職場体験が難しいと思われる方の作業体験の機会としてMWSを利用。 対象者のスキルに合わせてフィードバックの方法を変え、課題も独自で段階付けすることで、個別対応している。あくまで、作業課題を通して特性や傾向を共有するためとして捉え、活用している。 作業中の疲労や本人の状況を見ながら作業量を調整するようにしている。すべてのレベルを終了した内容のものはやり方を工夫して応用した方法での作業をするようにしている。 利用者個々の作業スキルの向上に日々利用している。作業を完全に習得した後は、自主的に運用してもらい、さらなる作業の習熟やスピード向上に向けて自己研鑽に充てている（アセスメント以外に）。
同時複数対応	職員1名に対して、利用者6～10名指導している為、多人数訓練が行えるように、使用方法を変えています。（一度に多くの数、課題を実施するなど） MWSのピッキングの際、複数名同時に行い、他者への配慮、対応方法等の確認、訓練を行った。 利用者が作業のすき間時間に支援者がいない環境でも実施できるように、冊子を印刷してラミネート加工したり、指示書を作成したり、記録用紙を作成したりしています。 MWSの物品請求書作成を事務作業体験として複数名で1度に行うことがあります。物品請求書作成カタログが手元に一冊という状況なので、その際には、インターネット上のココヨの通販サイトの情報を各自が見て作業をしています。
プログラムとしての段階的活用	特にMWSとMSFASを使用する5日間～10日間のプログラムを組んで実施していました。連続して行うことで、エラー傾向、学習傾向を探る就労アセスメントとして実施しました。 当事業所では、TPのMWSだけを使用しています。MSFASやグループワークは独自の方法で実施しています。事業所内でもできるMWSからのステップアップとして、3か所の施設外就労へと進める。 MSFASは、利用開始（B型・就移）をする時に、本人に記入していただいている。メモリーノートは、毎日記入してもらっている。（そのまま使っているのではなく、少し手を加えてふりかえりをできるようにしている）。MWSは継続的に行うのではなく、対象者の作業遂行力や得意・不得意を支援者が把握する目的で、利用開始直後に集中して実施することが多い。 MWS(簡易版)を計2回実施。実習初日と最終日。初日の緊張度がどのくらいあるのか、また最終日との比較で初日のミスをどのように、どれだけ修正できたかを確認しています。 マンツーマンでの指導になるので、利用開始間もなくの利用者さんにおこなっています。支援者や事業所に慣れてもらう上で大変役立っています。 ピッキングに検品役を設定し、結果報告の機会等も設定。1つの作業の途中で別の作業を急遽入れた上で、再度元の作業に戻る中で、急な変化対応が元の作業を覚えているか、元通りの遂行が可能か等のアセスメント。MWSを使用しているアセスメント等を通して支援者を育成。
ツール活用状況	メモリーノートを携帯することに対し「見た目」の抵抗感を示す方が多いため、市販されている6穴のファイルをご案内することがあります。また、プラスチックのリングの破損もよく聞かれていますので、金属製のリングのものをおすすめしています。 オフィスの広さや予算上、すべてそろえることが難しいです。今回、当センターから頂きました3冊の冊子をもとにスタッフ一同、支援の幅を広げていきたいと思っております。できましたら、全ての冊子が欲しいです... 当院はMWS数値チェックしかもっていないので、他のツールは使っていない。他の検査やリハビリ手法で介入している。 MWS訓練版、事務作業の一部を訓練課題として利用している。TPとしては利用していない。

(11) TP の情報提供に関する希望

ア 希望する情報提供の形式(複数回答)

地域センター、当機構以外の機関ともにホームページを通じた情報提供、及び TP の体験を伴う研修へのニーズが 50%以上と高い回答結果であった。地域センターでは、それ以外でも特に動画を希望する回答割合が 80.0%と全体の中で最も高い回答割合を示し、また講座や冊子による情報提供についても過半数を超える希望が示された(図表 1-2-29, 30, 31)。

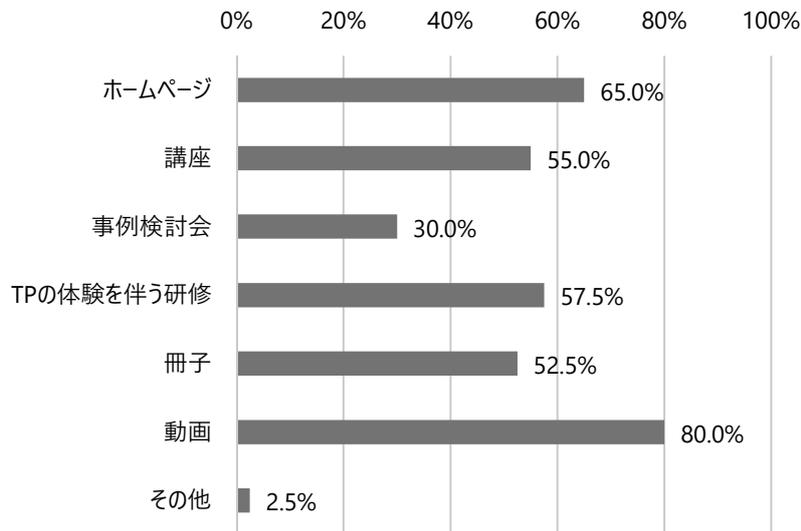
図表 1-2-29 機関別の希望する情報提供の形式の選択数(複数選択) ※1

情報提供の形式	地域センター (n=40)	当機構以外の機関 (n=231)
ホームページ	26	138
講座	22	91
事例検討会	12	82
TPの体験を伴う研修	23	123
冊子	21	65
動画	32	80
その他	1 <sup>※2</sup>	8 <sup>※3</sup>

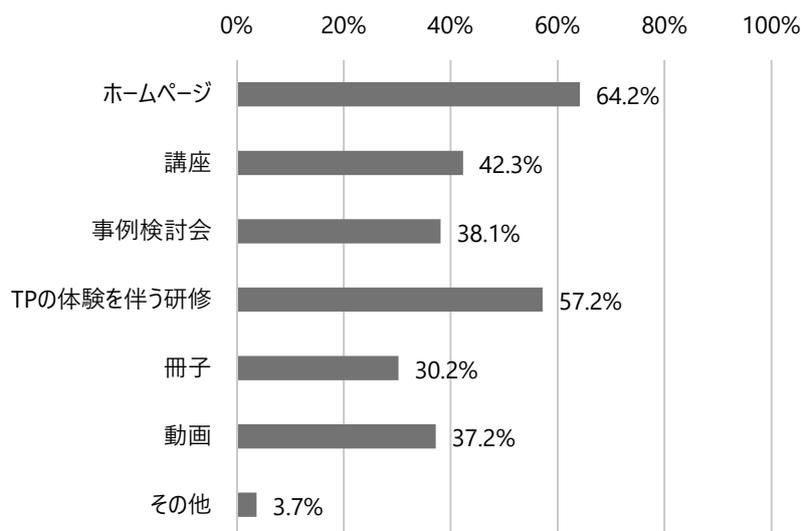
※1 いずれの選択肢も全く選択しなかった機関は「当機構以外の機関」において 16 機関あった。

※2 地域センターの「その他」; 関係機関向けの簡易で分かりやすい冊子があるとよい。関係機関向けの勉強会があるとよい。

※3 当機構以外の機関の「その他」; 希望しない(2件)



図表 1-2-30 地域センターの希望する形式 (n=40)



図表 1-2-31 機構以外の機関の希望する形式 (n=215)

#### イ TP の情報提供の内容に関する希望 (複数回答)

地域センター、当機構以外の機関ともに「就労支援業務における TP の有効な運用方法」、「TP の活用事例」に関する情報についてニーズを示す機関が多く見られた (図表 1-2-32, 33, 34)。

図表 1-2-32 希望する情報提供の内容 ※1

情報提供内容	地域センター (n=40)	当機構以外の機関 (n=231)
TPの理論的背景	14	70
TPの実施手続き	24	93
就労支援業務におけるTPの有効な運用方法	34	178
応用行動分析に基づくTPの利用方法	24	108
TPの活用事例	28	138
その他	3 ※2	7 ※3

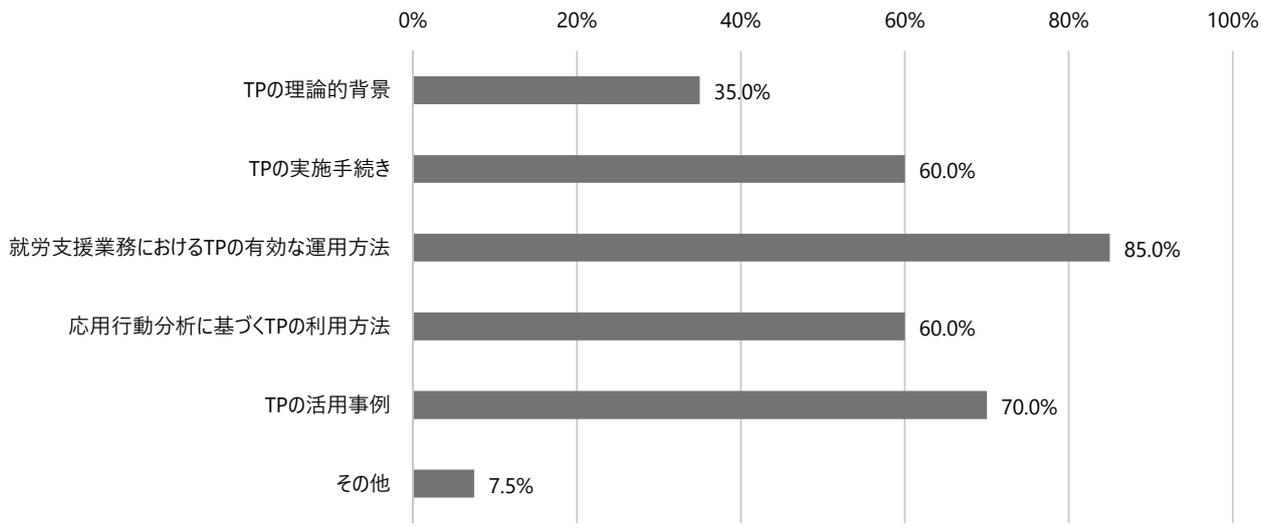
※1 いずれの選択肢も全く選択しなかった機関は「当機構以外の機関」において 20 機関あった。

※2 地域センターの「その他」;

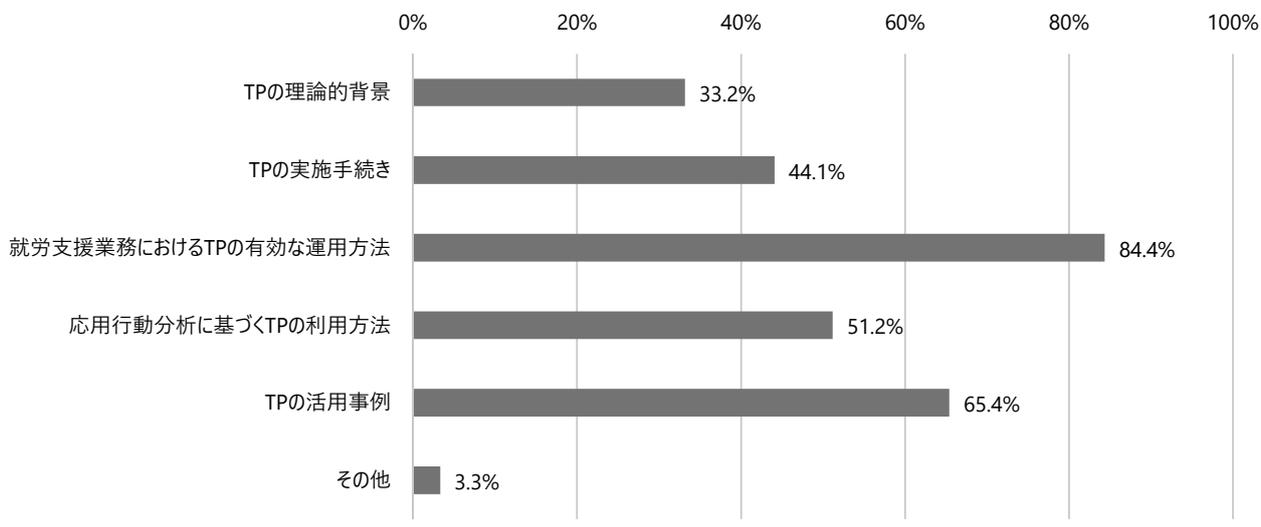
・MWS の一部に改訂版があったり、現在ほとんど使われていないホームワーク版があるなど、今、何が最新で、どの資料がどのバージョンに対応しているか、意識して通達やマニュアルを追ってもわかりにくい状況です。

・関係機関向けの TP の有効な運用方法。関係機関向けの TP の活用事例 (アセスメントの視点・方法)

※3 当機構以外の機関の「その他」; 希望しない (1 件)



図表 1-2-33 地域センターの希望する内容 (n=40)



図表 1-2-34 機構以外の希望する内容 (n=211)

## 6 結論

本節での調査は、支援の現場における TP の活用実態と TP に関して提供を期待する情報のニーズを把握することを目的に実施した。結果から考察されることは以下のとおりである。

### (1) TP の活用実態

当機構以外の機関における TP の認知度は、WCST が 46.9%であったのを除き、その他のツールは 60%以上 (M-メモリーノート：68.0%、MWS (簡易版)：88.3%、MWS (訓練版)：87.8%、MSFAS：63.2%、グループワーク：63.2%) と必ずしも低くはないが、認知している機関のうち使ったことがないとする割合は WCST (75.7%)、M-メモリーノート (62.2%)、MSFAS (55.0%) で半数を超え、購入している機関が多いと考えられる MWS にしても一定数 (簡易版：41.0%、訓練版：35.4%) は使ったことがないとする機関が見られ、必ずしも頻繁に使われているとは言えない状況が見られた。

この原因として、本来、TP のツールを通じて実施されることが想定されていた支援行動が、他のツール、検査等により実施されていたためと考えられる。

ただし、必ずしも他のツール、検査等により代替ができていたわけではなく、支援行動を「まれにしかなかった」と「しなかった」とする機関の割合を見ると、支援対象者の作業能力や障害特性等を把握する「支援者による把握」系統の行動は 8.5%~18.2%、支援対象者が自身の作業能力や障害特性を理解するよう促す「自己理解」系統の行動は 14.8%~28.1%、支援対象者の障害受容を促したり、スケジュール管理ができるようになるための支援を行う「総合的支援」系統の行動は 20.1%~35.0%と後者になるほど支援が行われにくくなっていることがうかがえる。

とりわけ、TP の基本理念であり、最終的な到達目標でもあるセルフマネジメントスキルの獲得を想定した「スケジュール管理」の項目、すなわち「対象者自身で仕事のスケジュールや進め方を管理できるようにするための支援」は「まれにしかなかった」と「しなかった」とする機関の割合が 32.9%と最も高く、高い到達目標を達成するような支援は頻繁には行われていないことがうかがえた。

このような状況については、TP がセルフマネジメントスキルの獲得も想定した総合的な職リハサービスであることが十分理解されておらず、他のツール、検査等でも同じ効果が挙げられると考えられているものの、実際には期待される効果があげられていないことが原因ではないかと推察される。

したがって、TP が機能を発揮して活用されるには、一見迂遠には見えるが、TP が何を目指した支援技法であるか、支援対象者がその理論的背景を理解することが必要であると考えられる。

### (2) 提供を期待する情報のニーズ

TP に関する情報提供に対するニーズを見ると、「就労支援業務における TP の有効な運用方法」、「TP の活用事例」、「応用行動分析に基づく TP の利用方法」といった内容への希望が多く見られた。

この結果には、手っ取り早く効果的な活用方法が知りたい（「就労支援業務における TP の有効な運用方法」、「TP の活用事例」）という思いとしっかり理論的背景を理解したい（「応用行動分析に基づく TP の利用方法」）という思いの両方がうかがえる。

また、情報提供の形式については、ホームページを通じた情報提供や TP の体験を伴う研修に対してのニーズを示す機関が比較的多く見られた。

こちらでも職場や自宅で簡単に情報を入手できるとよいという思いと研修という場で集中的に情報を入手したいという思いの両方がうかがえる。

情報提供にあたっては、この早く手軽にという意向とじっくり腰を据えて深くという意向の両方に留意する必要がある。

## 第3節 面接調査

### 1 調査の目的

#### (1) はじめに

本節では、TPの活用促進における課題解決を目指し、TPを効果的に活用するために必要とされる情報提供のあり方を検討するために、TPの概要を理解している支援者に対して実施した面談調査の概要を報告する。

#### (2) 調査の目的

TPについては、関係機関間の連携を強化し、支援者のスキル向上に役立つものとしても報告されているが(障害者職業総合センター, 2010a)、現在の支援機関で発生している課題や要望等を把握することにより、問題点や課題の詳細な抽出と、情報提供のあり方を検討する際の参考となるべき事象を具体的に把握することを目的として実施したものである。

### 2 調査の方法

#### (1) 対象の選定とデータの収集方法

情報提供のあり方を検討するにあたり、TPを理解したうえで、先進的な職リハサービスを展開している支援者21人を選定してヒアリングを行った。なお、面接調査の対象者を選定するにあたり、全国の地域センター及び全国の就労支援機関が参画する団体の理事からの推薦を経た。また対象者の自由かつ率直な意見を担保するために、個人名及び所属機関を公開しない前提で面接調査を行った。面接調査は2019年8月から2020年11月の期間に実施した。対象者の内訳は以下のとおりである。

○高次脳機能障害のリハビリに知見を持つ専門医	1名
○障害学生のキャリア教育に知見を持つ大学教員	3名
○全国就労支援団体理事	1名
○就業・生活支援センター支援者	6名
○就労移行支援事業所支援者	5名
○医療リハビリテーション機関支援者	2名
○企業における障害者雇用担当者	1名
○ひきこもり・在宅就労支援の支援者	2名

調査は、半構造化面接の形式で、対象者1名に対し、インタビュアー1名と筆記者1名の計2名で行った。質問項目は以下の3点とした。

- イ TP及びTPツールの活用・実施状況はどうか
- ロ TP及びTPツールの改修や改善の要望はあるか
- ハ TPの情報提供に対するニーズは何か(希望する情報提供の形式・内容等)

## (2) 収集したデータの概要

面接調査の結果、「TPの基本的技法や枠組みは参考になる」といった理論の有効性を指摘する発言があった一方で、「MWSの活用を職員全体で共有できる機会や分かりやすい媒体があると良い」という活用方法の習得に関するニーズや「障害に関してボーダーのゾーンにいる人に対しての支援方法を具体的に提示してほしい」、「MWSを使って支援していると、意欲が持続しない利用者がある」、「TPの効果や意味を説明できるようなものや、意欲を保てる仕組が不可欠だと考える」といった多様な場面での具体的な支援方法に関する多くのニーズや意見を収集できた。

## (3) データの質的分析方法

収集したデータをある特定の属性について客観的・体系的に同定して推論を行う内容分析(舟島, 2007)を行った。具体的には、以下の5段階の過程を経た。

---

第1段階 リサーチクエスションの決定

第2段階 質問への回答のデータ化：回答の中から不要な部分を削除し、素データを作成する

第3段階 基礎分析：大量のデータを可能な限り単純化する

第4段階 本分析：類似した意味内容の要素を探し、それを的確に表す表現へと置き換える（カテゴリーライズ）

第5段階 カテゴリー化したうえで、意味的類似性に基づきそれらのカテゴリーを統合し、研究班により解釈を行う。

---

なお、分析はTPツールによる支援経験のある研究員3名と、MWSの新規課題の開発に携わったTPに関する知見を有する研究員2名の計5名の研究担当者（以下「研究班」という。）で行った。

## 3 データの分析結果

### (1) 第1段階・第2段階：リサーチクエスションの決定、素データの作成

決定したリサーチクエスションである「TPを効果的に活用するために必要な情報提供のあり方と、その阻害要因は何か」に基づき設定した質問（本節第2項の(1)のイ～ハ）に対する回答内容を記録した。第2段階として回答データから不要な部分を取り除き、対象者の回答の主旨が明確になるようデータを加工した。

### (2) 第3段階：基礎分析

データを所属組織の種類により整理した。整理した内容は以下の図表1-3-1のとおりである。

図表 1-3-1 対象者の発言概要 (1/2)

1	就労移行支援事業所	MWSを購入したが、詳しい人間が退職したため、現在、活用できていない。新しいコースを作り新規の受け入れを行う際に、MWSの必要性は感じている。MWSの活用を職員全体で共有できる機会や分かりやすい媒体があると良いと感じていた。研修をしてほしい。是非受けたい。
2		MWSをアセスメントでも、訓練場面でも活用している。支援場面でMWSを使って支援していると、意欲が持続しない利用者がある。また、いつまでもセルフマネジメントに移行できず、職員に依存的になる利用者もいる。そのような具体的な対応や、支援として活用する際のポイントについて研修してもらえる機会や媒体があると良い。
3		現在、MWS簡易版を使って個別に必要なケースにアセスメントを行っている。対象は発達障害などで障害特性が把握しにくい利用者に活用している。MWSを職員の中でよく使っている職員と、まったく使わない職員に分かれてしまっている。全体で情報共有できるような、MWSの分かりやすく、全体で共有できる媒体のマニュアルがあると良い。
4		地域センターに来てもらって何回か研修を受けている。自分はMWSの主旨を理解しているが、職員全体に浸透できていない。また、教えてもらった理論は高次脳機能障害には当てはまるが、それ以外の障害について活用する時に違和感を感じる。特に知的障害についてMWSをどのように使うのか。 伝達内容については事例の提示だと個別格的になってしまうため、全体で共有できる方法論の提示が必要。
5		トータルパッケージの理論に関しては報告書を読んでいる。自分たちの支援のベースにもなっており、大いに役立っている。ただ、現在我々が支援している層に、MWSなどを普及させていくことになると、「導入・とっかかり」の面に気をつける必要がある。幅広い多様な層に受け入れられるためには、当事者が受け入れやすい、ユニバーサルデザイン的な表現方法が大切であり、障害部分だけに特化した説明には、まず抵抗感を示すのではないかと。入口の部分はとても重要なので、一般の幅広い人にも、効果や意義を感じてもらえるような表現が大事だと考える。そうすれば、必ずMWSなども受け入れてもらえると思う。
1	就業・生活支援センター	MWSについては導入当初から地域センターに何回も研修を受けている。現在短期間のアセスメント、2週間程度のアセスメントの両方に使っている。短期間の時は簡易版も使う。基準値を参考にしてアセスメントができることがMWSの良いと感じる。また、MSFASもよく活用している。MWS先行実施のナカボツの方法を学んで実施している。
2		精神・発達の利用者や職業経験の少なさなどから事務系の職務を希望する傾向にあるが、実務系の仕事も経験させることで飽きない仕事の種類を理解したり、関心を広げることに役立つ。「できた」という体験もさせやすい。 アセスメントの視点として「ワークスキル」(MWSの作業成績と同様)と「ヒューマンスキル」(コミュニケーションスキルなど)という2つの視点で評価をしている。作業成績の数値が同じでも、行動観察から得られた背景が違うことがあるため、複数の視点でアセスメントする必要がある。
3		MWSについては、MWS開発に関わった元研究員が職員として在籍していたため、研修をしてもらった。MWSを購入し活用してみたが、現在、詳しい職員がいないため使っていない。MWSで出した結果をどのように支援にいかしていけば良いか、よくわからないので今は使っていない。
4		How toを教えていたし、利用者もそれを求めがちだが、就労支援者が異動などで定着しない現状を見ると、利用者の潜在的な課題(情報処理の特性など)を言語化し、共有するための方法論(課題進行中の利用者に起きたことをメモし、観察されたことから推測できる職場での課題を仮説とし、それを職場実習で検証するなど)を伝えることが重要だと考える。 各ツールの利用手順を教えるのではなく、プロセスがストーリーのように把握できる事例集のようなものがあると効果的な普及につながるのではないかと。一方向のものではなく、演習などを取り入れた双方向性のものが望ましい。
5		MWSについては研修会や報告書を通じて理解している。そして、理論などはしっかりしていると感じている。自分たちも導入できるものがあれば導入していきたいが、難度の高いものと考えており、難しそうであると感じている。そのため、どのように導入していくかを具体的に考えられていない。研修については、職員の資質向上や勉強になるので、機会があれば受講したい。
6		利用者への初回場面でのアセスメントツールとしてMWSを活用している。2回目以降の面談では1回目に聴き取れなかったことの確認が中心であり、MWSなどを活用してのアセスメントは実施しない。MWSですべてが分かるわけではないので、MWSでわからないことは、例えば体験実習等の様子を重ねて観察する等により補完するようにしている。なお、MWSでわからないことの例としては、知的障害者の身体を使った作業での適性などがあると考える。MSFASも活用している。
1	医療リハビリテーション機関	職員の入れかわりなどがあり、MWSを活用できる職員と活用できない職員がいる。全体的な職員が共有できる研修の機会の必要性を感じる。課題である。リハビリ機関なので、多様な人がおり、MWSに意欲的に取り組めない人がいる。その点も課題である。
2		MWSについては研修当初、事例提供などで大いに協力した。トータルパッケージについては、理論や材料はよくできており、それが職員や事業所の底上げや共通認識の確立に役立つと思う。 しかし現在はピッキングしか使っていない。使わない理由の一つとして、利用者の意欲の持続があり、MWSでは意欲が持続しない。MWSの目的、どのように自分の仕事と結びつのか等を、利用者自身に具体的に説明する教材が必要である。

表 1-3-1 対象者の発言概要 (2/2)

1	在宅支援等	<p>MWSについて、うちは生活困難者の人が雑談に来るが、初期段階のアセスメントとして活用している。作業種も多様であり、ピッキングなど体を動かして作業するものや、パソコンを使うものもあるので、いろいろな場面が見れることがよい。基準値も参考にしており、自分でできるといっても、実際にやるとそうではない人もいるため、自己理解の程度を把握しやすい。相談者の中には障害を重複している人も多いため、その点の作業能力の把握や適職の検討にも使っている。しかし、職員がマニュアルを見て我流で使っているため、「これでよいのか」と感じることはある。使い方や結果の見方も職員間で違いがあると思う。その点研修があるならぜひ受けたい。</p>
2	在宅支援等	<p>自分たちが支援している、身体障害の方や難病の方は一般的な感覚を持っているため、一般に市販されている教材などを、できるだけ使って支援している。MWSについての説明を聞いて感じることは、利用者が「やってみよう」と感じられるものであるかが気になる。ストレスマネジメントや仕事に関するセルフマネジメントの重要性については普段から意識しており、その点についても、生活場面の把握も含めて常に行っている。しかし、その時も一般に市販されている教材などを、できるだけ使って支援している。利用者が納得できるものである必要がある。</p>
1	企業	<p>MWSの活用目的は、雇用した障害者の職域を広げ、キャリアアップさせることが目的である。現在、雇用している障害者は社内郵便物・書類の仕分けや、配送業務の補助が主な職務である。しかし、雇用している障害者は特別支援学校において障害の程度が軽度な知的ポーターの人が多いため、今ある職務だけでなく、事務職にも職域を広げていきたいため、PC作業の訓練の1つとして、MWSのOAワーク「文書入力」を活用している。また、仕事の合間に自分で申請して訓練時間を確保する仕組みにしており、セルフマネジメントやコミュニケーションの支援にもつなげている。</p> <p>MWSのOAワークは一般参考値があるため、本人の作業結果との比較が可能であるところがよい。社内全体で障害者雇用への理解や、雇用した障害者のキャリアアップ・職域拡大の理解を促進させるためにも、雇用した障害者が「どのような高い能力を持っているか」について知ってもらうことが一番効果がある。そのためにも良いツールだと考える。企業でも活用できるツールなのではないか。</p>
1	全国就労支援団体理事	<p>現在、MWSは自施設でお活用していないが、理論については職員の全体的な資質向上に有益である。また、これだけ広がっているため共通言語にもなると思う。</p> <p>今後、ナカポツにMWSなどのトータルパッケージを普及させていく可能性を考えると、障害周辺にいるポータレスな人に対して使えるアセスメントであったり、訓練であったりする方法を具体的に提示することが必要。ナカポツで今後困るところがそこだからである。知的については、まともなナカポツであれば、それぞれ方法論が確立しており、MWSに頼る必要はない。また、高次職などは、必要があればMWSの実施を職業センターに依頼すればよいため困ってはいない。なお、職員の資質向上につながるため研修は良いと思うが、時間は長くなく効率的なほうが良い。それよりも前述の今後必要となる利用者層に対しても、トータルパッケージの効果や意味を説明できるようなものや、意欲を保てるしくみが不可欠だと考える。</p>
1		<p>現在行っている研究では、行政や大学、支援機関とネットワークを組み、就労支援に関しても取り組んでいる。</p> <p>トータルパッケージの説明を聞いて感じたこととして、理論や仕組みはきちんとしたものだと思う。また、今までは必要なもので、良いものなのだと思う。ただ、今後、障害学生などの支援機関・相談部署に普及させていく可能性を考えた時に最も感じることは、「学生が、これを見て、やろうと思うか？」である。自分たちの研究で取り組んでいることとしても、将来に夢や希望が持てたり、やっていくことの意義が分かるような方法論で伝えている。少なくとも、そのような提示の仕方を考えるべきではないか。</p>
2	大学	<p>相談支援現場で支援者が相談者に尋ねるべき項目をガイドできる点でよい。支援者によっては相談者のトラウマへの対処にまで立ち入ってしまう場合があるが、これでは相談室における進路支援機能を発揮できない。心理的支援機能は心理カウンセラーが担当すべき機能であり、役割分担を促すツールとしても相談室で利用できると思う。</p> <p>MSFASのシートの記載が完了するまでどのくらいの時間を要するのか、相談室でも対処法の検討はするのだが、相談者に適した対処法を見出すまで時間が相当にかかる。MSFASのように相談のポイントがまとめられていると相談支援の円滑化にもつながるかもしれない。また、当方が提案した対処法が上手く機能しない結果になった場合、相談者によっては対処法が上手くいかなかった結果を自分に帰属し、自責に至るケースもある。そのような事例への対応は難しい。現状では職業評価外部の就労支援機関との連携で行っているが、外部の機関でも安心して職業評価を任せることができるとは限られるため、大学の相談室でも模範的かつ就労場面における評価とそれによる相談支援ができるようになることは意義がある。近年、就労移行支援を外部の就労移行支援事業所に委託している大学もあるが、そのような大学は資金が潤沢なところに限られることから普及可能性はある。</p>
3		<p>現在、ポータレスな学生などの就労支援や、若年の発達障害者に特化して就労支援や研究を行っている。トータルパッケージの理論に関しては報告書を読んでいる。自分たちの支援のベースにもなっており、大いに役立っている。ただ、現在我々が支援している層に、MWSなどを普及させていくことになると、「導入・とっかかり」の面に気をつける必要がある。幅広い多様な層に受け入れられるためには、当事者が受け入れやすい、ユニバーサルデザイン的な表現方法が大切であり、障害部分だけに特化した説明には、まず抵抗感を示すのではない。入口の部分はとても重要なので、一般の幅広い人にも、効果や意義を感じてもらえるような表現が大事だと考える。そうすれば、必ずMWSなども受け入れてもらえると思う。一般の人も含めた幅広い層に効果や意義を感じてもらえるような「見え方」「見せ方」は特に大事である。そうすれば、例えば発達障害学生などの学生相談室も、今、仕組みがなくて困っているの、トータルパッケージは広まっていくのではない。</p>

(3) 第4段階：本分析

図表 1-3-1 の各回答を文章ごとに区切りカード化した後に、研究班による協議で、カードごとに意味的類似性に基づいてカテゴライズした (図表 1-3-2)。

無題	理論	要望	部分活用	認知度
使わない理由	職員間の伝達	支援の考え方	研修	TPの活用
	対象者	利用者への説明	利用者の意欲	

図表 1-3-2 抽出カテゴリー

なお、抽出したカテゴリーと分類したデータの対応関係の例は以下のとおりである。（ ）内は図表 1-3-2 に示した所属組織の種類と番号を表す。

理論：(大学の1) (就業・生活支援センターの5) (就労移行支援事業所の5) 等からの「TPの説明を聞いて感じたこととして、理論や枠組はきちんとしたものだと思う」などの発言。

要望：(就労移行支援事業所の1及び2) (就業・生活支援センターの5) (全国就労支援団体理事) (医療リハビリテーション機関の1) 等からの「研修があるならぜひ受りたい」などの発言。

部分活用：(就業・生活支援センターの4) (在宅支援等の1) (医療リハビリテーション機関の2) (就労移行支援事業所の6) 等からの「利用者への初回場面でのアセスメントツールとしてMWSを活用している。」などの発言。

認知度：(医療リハビリテーション機関の2) (就労移行支援事業所の5) (就業・生活支援センターの5) 等からの「MWSについては研修会や報告書を通じて理解している」などの発言。

使わない理由：(就労移行支援事業所の1及び3) (就業・生活支援センターの5) (医療リハビリテーション機関の1及び2) 等からの「現在、初期場面については、自分達でアセスメントの方法を作っており、それを行っている」などの発言。

職員間の伝達：(就業・生活支援センターの3) (就労移行支援事業所の1及び4) (医療リハビリテーション機関の2) 等からの「自分はMWSの趣旨を理解しているが、職員全体に浸透できていない」などの発言。

支援の考え方：(在宅支援等の2) (企業の1) (就業・生活支援センターの1) 等からの「高次脳機能障害の就労支援においては、多様な認知能力を把握する必要があり、遂行機能だけでは不十分である」などの発言。

研修：(医療リハビリテーション機関の2) (全国就労支援団体理事) (就業・生活支援センターの3) (就労移行支援事業所の3) 等からの「職員や事業所の底上げや共通認識の確立に役立つ」などの発言。

TPの活用：(大学の2及び3) (就労移行支援事業所の3) (就業・生活支援センターの5) 等からの「TP

の理論に関しては報告書を読んでいる。自分たちの支援のベースにもなっており、大いに役立っている」などの発言。

対象者：(就労移行支援事業所の4)(就業・生活支援センターの2)からの「高次脳機能障害者には当てはまるが、それ以外の障害について活用するときに違和感がある」などの発言。

利用者への説明：(大学の1及び3)(在宅支援等の1)等からの「利用者が納得できるものである必要がある」などの発言。

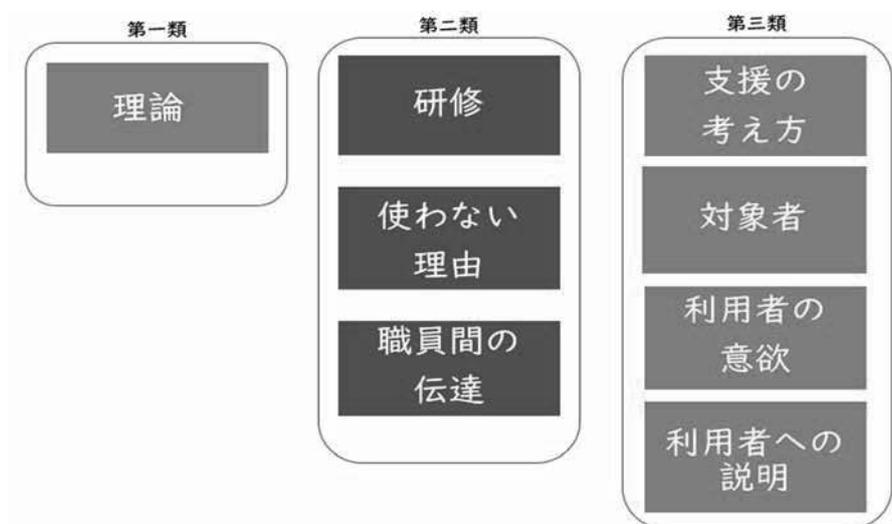
利用者の意欲：(就労移行支援事業所の5)(医療リハビリテーション機関の1及び2)(大学の1及び3)等からの「MWSを使って支援をしていると、意欲が持続しない利用者がある」などの発言。

なお、上記のいずれの категорияに属さないデータを「無題」とした。

#### (4) 第5段階：カテゴリーの統合

第4段階で生成したカテゴリーから情報伝達のあり方の検討に資すると思われるカテゴリーを取り出し、それらをさらに統合し、3つのカテゴリーに分類した(図表1-3-3)。

3つのカテゴリーの1つ目はTPの基本的技法について言及している「理論」で構成されるカテゴリー、2つ目はTPに対する知識に関連している「研修」、「使わない理由」(TPの知識がないので使わない、独自の知識で支援している等)、「職員間の伝達」で構成されるカテゴリー、3つ目はTPにおける支援対象者主体の支援に関連している「支援の考え方」、「対象者」、「利用者の意欲」、「利用者への説明」で構成されるカテゴリーである。



図表1-3-3 統合したカテゴリー

その後、それぞれカテゴリーに集められている文を見直し、以下のとおり、各カテゴリーについての解釈を行った。

第1の категория: TPの基本的技法は妥当性の高いものであり、支援者の資質向上に寄与するもの、支援のベースになるものと評価を受けている。その一方で、理論を導入することの難しさも指摘されている。

第2の категория: 同じ施設に所属していてもMWSを活用する職員と全く使わない職員に二分され、ノウハウが共有されないまま、前者が離職した途端に施設での活用も途絶えるという課題も報告されている。以上のことからTPの基本的技法と実践に関するノウハウを共有することを可能にする情報提供が必要である。

第3の categoria: TPが開発された当時と比べると、職リハの支援対象者の幅は広がり（診断の無い発達障害者など）、中心となる支援対象者像も変わっている。支援対象者が意欲的に活用できるような導入、説明の仕方、支援の考え方（できないことに焦点を当てるのではなく、できること、良い面に着目する）等を再考する必要がある。

上記の解釈から、TPの情報提供のあり方について以下の3点の示唆を得た。

- ① TPの基本的技法は有用であるが、理解し、実践することは難度が高いこと。
- ② TPの基本的技法と実践ノウハウを共有できる媒体（研修など）が必要であること。
- ③ TPの開発時と比較し、職リハの支援対象者は多様化し、支援対象者の意欲面を考慮した支援方法が求められていること。

#### 4 考察（まとめ）

本研究の面接調査結果から、情報提供のあり方については以下の点が示唆されており、これらを踏まえた情報提供のあり方を検討する必要があると考えられる。

- ① 研修等による情報提供のニーズが高い。また、TPに詳しい外部講師が研修を行うだけでなく、組織内でTPの活用に慣れた職員が講師となって他の職員に研修が行えるような研修ツールが必要である。
- ② TPの基本的技法である応用行動分析は学習の難度が高いと評される一方で、理論の妥当性が高く評価されており、難度が高いことを理由に情報提供の対象から除外すべきではない。
- ③ 支援対象者の意欲面を考慮した支援方法等、支援対象者像の変化に応じた支援方法についての情報提供が求められている。

なお、本調査結果の分析は複数の研究担当者により実施することで一定程度の客観性を確保しようとした。しかし、データ量の制約等からTPの情報提供のあり方に関する論点（category）をあますことなく抽出できたかといった点では十分でないことが考えられる。したがって、次節においては本調査結果だけでなく先行知見等も踏まえて、情報提供のあり方を検討していく。

## 第4節 調査結果が示唆すること

### 1 本節の概要

既述のとおり、研究担当者はTPに関する普及方法として伝達プログラムが提供されることが有効であると考え、伝達プログラムを「分析」、「設計」、「開発」、「実施」、「評価」の5つのステップから構成されるADDIEモデルに準拠して開発を進めることとした。

序章第3節で述べたとおり、ADDIEモデルにおける「分析」については、「教える理由」、「対象者」、「ゴール」を明確にすることが求められ、そのために「ニーズの決定のための分析」「ゴールを決定する教授分析」、「学習者の前提スキルと動機づけの特徴に係る分析」、「条件と制約についての分析」といったプロセスを経ることとなっている。

本節では、ADDIEモデルにおける「分析」を本章で報告した2つの調査結果に基づき、上記のプロセスを踏まえ「情報提供に関するニーズの分析」、「ゴールの分析」、「受講者の前提スキルと動機づけの分析」、「空間的・時間的条件の分析」を行うことで、伝達プログラムの設計要件を明らかにし「設計」段階に繋げる。

### 2 分析結果

#### (1) 情報提供に関するニーズの分析

まず、本章第3節で報告した面接調査の結果からTPの情報提供に関するニーズを分析した。面接調査の結果から以下の3点が示唆されていた。

- ①研修等による情報提供のニーズが高い。また、TPに詳しい外部講師が研修を行うだけでなく、組織内でTPの活用に慣れた職員が講師となって他の職員に研修が行えるような研修ツールが必要である。
- ②TPの基本的技法である応用行動分析は学習の難度が高いと評される一方で、理論の妥当性が高く評価されており、難度が高いことを理由に情報提供の対象から除外すべきではない。
- ③支援対象者の意欲面を考慮した支援方法等、支援対象者像の変化に応じた支援方法についての情報提供が求められている。

このうち①は伝達プログラムの実施者について、②、③は伝達プログラムの内容について、それぞれ言及したものと考えられる。そのうち②、③が指摘しているのは「TPの基本的技法（応用行動分析）とそれが基づく理論の理解の重要性」と「意欲面の考慮等支援対象者に応じた支援方法の必要性」であり、意欲面の考慮等支援対象者に応じた支援方法の必要性を換言すれば「実践で有効な支援方法の必要性」である。このように理論と支援方法のどちらも理解することが重要とされていることから、伝達プログラムでは「理論」と「実践」について、どちらかに偏ることなく、理論の理解が適切な実践を促し、また、実践の積み重ねが理論の更なる理解につながるような情報を提供する必要がある。

次に、本章第2節で報告した質問紙調査の結果から情報提供に関するニーズを見ると、当機構以外の機関に望まれていた情報内容の上位3つは「就労支援業務におけるTPの有効な運用方法」、「TPの活用事例」、「応用行動分析に基づくTPの利用方法」であった。また、当機構以外の機関に望まれていた情報の提供形式の上位3つは「ホームページ」、「TPの体験を伴う研修」、「講座」であった。以上か

ら、本研究で開発する伝達プログラムは「研修」とし、就労支援業務における TP の有効な運用方法や応用行動分析に基づく TP の利用方法を伝達することにした。そして、研修の実施に必要な情報を最も要望が高かった情報提供の形式であるホームページで公開することで、できるだけ多くの機関のニーズに応えられるようにした。

また、希望の多い情報提供内容の1つである「TP の活用事例」については、どのように TP を実践することでどのような支援成果があったかを伝える情報媒体は既に存在している（障害者職業総合センター，2010b；障害者職業総合センター，2010c）。しかし、TP の運用のあり方はその機関に期待されている役割や提供するサービスの内容等に左右される。したがって、「就労支援業務における TP の有効な運用方法」を伝達する際には、情報の受け手である機関の役割や機能に対応した TP の実践事例を提供する必要がある。

そこで、本研究では研修とは別に、機関の役割や機能の視点から類型化した TP ツールの実践事例集を作成することとした。ただし、限られた研究期間と人員では研修と実践事例集の両方を ADDIE モデルに基づいて開発することはできないため、本研究ではまだ一度も開発されたことのない TP の伝達プログラム（研修）のみを ADDIE モデルに基づいて開発することとした。

なお、本章第2節の質問紙調査の結果では、活用事例の情報提供形式については、「ホームページ」や「TP の体験を伴う研修」の希望が多かったことから、研修内容に事例紹介を盛り込むことを意識するとともに、実践事例集は「ホームページ」でも提供することを想定して作成した。その作成過程については第3章で報告する。

## （2）ゴールの分析

伝達プログラムは ADDIE モデルに基づき開発することとしたため、以下では研修を設計するにあたって勘案すべき諸条件について分析した結果を報告する。まず、研修のゴールの設定に関する分析を実施した。

ADDIE モデルにおけるゴールの決定に関し、柴田（2014）は、①目標行動（何をできるようになるか）、②評価条件（どんな条件でできるようになるか）、③合格基準（どの程度できるようになるか）という3要件を示している。

上記第2項（1）で示したとおり、「理論」と「実践」に関する情報が提供されるのであれば、その両者を活かして「支援者が TP の理論的知識を実践に生かせること」が期待される。すなわち、「理論に基づいた支援方法の実践」が目標行動に、「支援の現場での実践」が評価条件になると考えられる。具体的な目標行動・評価条件は第2章第1節において学習目標として設定する。

なお、本研究では合格基準の設定は行わなかった。その理由は、TP の普及が十分になされていない現状においては、現実的な要求水準を判断するための材料が不足していたためである。本研究において受講者が研修の受講後にどの程度 TP を実践できるようになるかを把握することで初めて、現実的な合格基準の設定が検討できるようになると考える。

なお、以下の理由から「実践事例集」の目標は「研修」の目標とは異なるものとした。本章第2節

で報告した質問紙調査は MWS 等の TP ツールを購入した機関を対象に実施したものの、情報提供の内容として全体の 8 割を超える回答機関から求められていたのが「就労支援業務における TP の有効な運用方法」であった。この結果から示唆されることは、TP ツールを取り寄せたのはよいものの、業務の中でどのように活用したらよいかわからない就労支援機関の存在である。ちなみに、情報提供の内容として「TP の理論的背景」を求めていたのは回答機関の全体の 4 割にも満たなかったことから、TP の理論的背景に関心を持っている就労支援機関は決して多くはないことも推測できる。以上のことから、ただでさえ TP の理論的背景に関心が乏しい就労支援機関にとって、「学習の難度が高い」と評された「応用行動分析」に基づく TP の運用方法（本章第 3 節参照）を解説する研修に参加することはハードルが高いと考えられる。

そこで、「支援者が TP の理論的知識を実践に生かせること」を目標とする「研修」を受ける前段階として①就労支援業務における TP ツールの多様な運用方法を知ること「TP ツールの導入意欲を高める段階」、②就労支援業務に TP ツールを活用することで「TP ツールの実施手続に習熟する段階」の 2 段階を想定した。②の段階に活用できる情報媒体は既に存在しているが（障害者職業総合センター、2010a; 障害者職業総合センター、2010b）、①の段階に活用できる情報媒体は存在しない。①の段階で活用する情報媒体は、TP の背景理論に基づいた活用方法に限らず、実際に就労支援業務で導入されている活用方法を機関の役割や機能の視点に応じて紹介する必要がある。

以上のことから、実践事例集の目標を「支援者の TP ツールの導入意欲を喚起すること」とし、就労支援業務における TP ツールの活用方法を応用行動分析に基づく活用方法に限らず、機関の役割や機能の視点に応じて紹介する情報媒体として作成することとした。

### （3）受講者の前提スキルと動機づけの分析

次に、研修の受講者に関する分析を実施した。伝達プログラムの受講者は様々な就労支援機関に所属し、支援対象者も多様であり、さらに支援経験もまちまちであると考えられることから、受講者全般が共通して獲得しているスキルを想定することは困難である。そこで、受講者の前提スキルは問わないこととした。ただし、伝達プログラムは TP ツールの実施手続を説明するためのものではなく、各ツール・技法を就労支援業務にどのように位置づけ、基本的技法である応用行動分析に基づきどのように運用することで効果的な支援につなげるのかについて説明することを目的としているため、各ツール・技法の実実施手続に関する知識は前提知識とする必要がある。そこで、受講の要件を「職リハないし就労支援の実務に携わっている者であり、かつ TP ツールを入手しており、実施手続について理解している者」とした。

また、受講者は TP の基本的技法を理解し、実践ノウハウを獲得することに対して既に一定の動機づけがあると考えられることから、その動機づけを低下させることのないよう、(1) で確認したニーズに沿った情報提供が重要であると考えられる。

### （4）空間的・時間的条件の分析

次に、研修で利用できる空間的・時間的な条件を検討した。空間的な条件としては、当初は当機構障害者職業総合センターの施設や研修を希望する就労支援機関の施設等を考えていた。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況及び緊急事態宣言の発出に伴い、本研究での開発プロセスにおいては受講者を参集した研修の実施が困難となったため、原則として Web 会議システムを利用した実施に変更した。これに伴い、伝達プログラムの中で実際の TP ツールを用いた体験を確保することは困難になった。そのため、事例検討や演習、意見交換などを通じて、参加者のこれまでの体験を共有し、それと理論的な知識を結びつけるような対話の時間を設けることとした。受講者全員が対話に参加することを考慮すると、1回の参加者数を5～7名程度とすることが適当であると考えた。時間的な条件としては、業務と並行しての受講のしやすさや受講者の疲労を考慮して、1回につき3時間程度とした。また、詳細は第2章第1節で説明するが、伝達プログラムの構成及び分量を踏まえ、全3回のプログラムとした。

#### (5) その他、調査結果から把握された留意すべき事項

TP の普及に関する阻害要因を検討し、その対処を研修の設計に反映させることも重要である。そこで、本章第2節及び第3節で報告した調査結果から阻害要因を確認した。

##### ア TP の知見の発展が研修に反映されていない

本章第3節で結果を報告した面談調査において、複数回、地域センター等による TP に関する研修を受講している就労移行支援事業所から「教えてもらった理論は高次脳機能障害には当てはまるが、それ以外の障害について活用する時に違和感がある。」との発言があった。しかし、TP は開発当初は高次脳機能障害者、知的障害者、統合失調症などの精神障害者を対象としていたものの、後続の研究によって、発達障害者など多様化する支援対象者像に対応できるよう再構成されている。上記の就労移行支援事業所の発言からは、TP に関する研修において後続研究の知見が反映されていない可能性がうかがえる。

本章第2節で結果を報告した質問紙調査では、発達障害者を日常的に支援していると回答した事業所も全体の72.7%を占めており（図表1-2-12）、TP を使用している多くの事業所においては日常的に発達障害者を支援していることがわかった。このような状況においては、開発当初は想定されていなかった発達障害者を支援対象に拡張した後続研究の知見の伝達が TP の活用普及を促進する可能性を示唆している。

##### イ TP におけるツールの位置づけの理解が浸透していない

質問紙調査における当機構以外の機関の質問紙調査の結果のうち、TP の実践を補助するツール・技法の認知度を見ると、MWS(訓練版)を知っている機関の割合は分析対象機関の88.3%を占めていたのに対し、MSFASは60%を超える程度であった。もし、MWSもMSFASもTPの実践を補助するツールとして同様に認知されているのであれば、これ程の認知度の偏りは生じないであろう。この結果は、先行研究(障害者職業総合センター, 2013)で指摘されていた懸念である「作業課題の一つとしてMWSのみが普及する」が現実となっている可能性を示している。この現状の一因には、MWSの市販されたマニュアルにはTPにおけるMWSの位置づけ(TPの実践のために構成されている1つのツール)が

詳細に記載されていないことが挙げられる。以上のことから、TP の理論と実践の方法を伝達プログラム等をとおして正確に伝達する必要がある。

### 3 分析結果のまとめ

質問紙調査及び面接調査で収集した伝達プログラムに関するニーズを分析した結果、本研究で開発する伝達プログラムは「理論」と「実践」について、どちらかに偏ることなく、理論の理解が適切な実践を促し、また、実践の積み重ねが理論の更なる理解につながるような「研修」に決定した。この研修は ADDIE モデルに基づき、設計→開発→実施→評価のプロセスを踏まえて開発する。ニーズ分析の結果、以下の設計要件を抽出することができた。

- ・ ゴール：支援者が TP の理論的知識を実践に生かせること
- ・ 受講者：職リハないし就労支援の実務に携わっている者であり、かつ TP ツールを入手しており、実施手続について理解している者
- ・ 研修の実施形式：Web 会議システムを利用
- ・ 研修の時間：全3回で1回につき3時間
- ・ 1回あたりの参加人数：5～7名程度
- ・ 組み込むべき学習活動：事例検討や演習、意見交換などを通じて、参加者のこれまでの体験を共有し、それと理論的な知識を結びつけるような対話
- ・ 伝達内容に含めるべき情報：TP の基本的技法である応用行動分析を軸にした支援技法、TP におけるツールの位置づけ及び TP 開発当初想定されていなかった支援対象者層（発達障害等）を想定した支援モデル

続く第2章では、これらの設計要件に基づき伝達プログラムのより詳細な設計を決定し、研修の実施に使用する教材等を開発し、それをういた研修を実施し、その成果を評価するという ADDIE の「分析」以降のプロセスについて報告する。

### 引用文献

舟島なをみ(2017). 質的研究への挑戦 医学書院

柴田喜幸 (2014). インストラクショナルデザインと多職種連携教育への活用 医学教育, 45 (3), 183-192

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 57 (2004) 「精神障害者等を中心とする職リハ技法に関する総合的研究 (最終報告書)」

障害者職業総合センター マニュアル、教材、ツール等 No. 32 (2010a) 「ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために」

障害者職業総合センター マニュアル、教材、ツール等 No. 33 (2010b) 「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFAS の活用のために」

障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 72 (2013) 「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版 (MWS) 改訂に向けた基礎調査」